

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI RUMAH SAKIT STELLE MARIS TAHUN 2024**



**ST MUTIA FARADIBA**

**K011201072**

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



**SKRIPSI**

**HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR TAHUN  
2024**

**ST MUTIA FARADIBA  
K011201072**



***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  
2024**

**HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS TAHUN 2024**

ST MUTIA FARADIBA  
K011201072

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 *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS TAHUN 2024**

**ST MUTIA FARADIBA**  
**K011201072**

Skripsi,

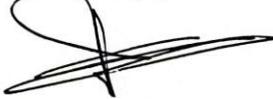
telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Kesehatan Masyarakat pada tanggal 1 Juli 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

pada

**Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Hasanuddin  
Makassar**

Mengesahkan:

Pembimbing 1,



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

Pembimbing 2,



**Dr. Nurmala Sari, SKM., M.Kes., MA**  
**NIP. 195701021986011001**

Mengetahui:

**Ketua Program Studi,**

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

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI  
DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA**

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi berjudul " Hubungan *Quality of Work Life* Terhadap *Employee Engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 " adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing Prof. Dr. dr. H. M. Alimin Maidin, MPH selaku Pembimbing I dan Dr. Nurmala Sari, SKM., M.Kes., MA selaku pembimbing II. Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apapun 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.

Makasar, 1 Juli 2024



St Mutia Faradiba  
NIM K011201072

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur senantiasa kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Hubungan *Quality of Work Life* Terhadap *Employee Engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024”. Penyusunan skripsi ini dilakukan untuk mendapatkan gelar sarjana kesehatan masyarakat, Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Skripsi ini tidak lepas dari usaha dan bantuan dari berbagai pihak. Saya menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Prof. Dr. dr. H. M. Alimin Maidin, MPH, selaku dosen pembimbing I dan ibu Dr. Nurmala Sari, SKM., M.Kes., MA selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan nasihat, masukan, saran, arahan, dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Rasa hormat dan terima kasih kepada Prof. Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM dan Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS selaku penguji yang turut serta memberikan masukan, arahan, dan saran dalam memperbaiki skripsi ini. Selanjutnya kepada ibu Dr. Rini Anggraeni, SKM., M.Kes selaku Ketua Departemen Manajemen Rumah Sakit dan seluruh dosen Departemen Manajemen Rumah Sakit yang telah banyak memberikan ilmu yang berharga.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada staff Departemen Manajemen Rumah Sakit (Kak Fuad, Kak Rany, dan Ibu Idja) yang banyak memberikan bantuan selama masa perkuliahan dan selama penulis menjalani masa skripsi. Tidak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih kepada Direktur Rumah Sakit Stella Maris, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Stella Maris dan seluruh kepala unit/instalasi serta seluruh karyawan/staff (terlebih kepada Pak Andhika dan Ibu Siska) selaku diklat Rumah Sakit Stella Maris yang telah banyak membantu, bekerja sama, dan menjadi responden selama penelitian berlangsung.

Ucapan terima kasih kepada teman seperjuangan MRS 2020, teman-teman PBL Posko 24 Desa Bonto Manai, Teman-Teman KKN Profesi Desa Bentang, serta sahabat-sahabat penulis (Caca, Dinda, Sasa, Alda, Enpe, Anggun, Ningsih, Kia, Lifya, Mila, Iqra, Adam, Ammat) yang telah memberikan semangat, motivasi, dan dukungan kepada penulis. Ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada keluarga besar saya, Bapak Abdul Gafar dan Ibu Falerina Efruan selaku orang tua penulis, dan saudara penulis Reza, Mawar, Nura yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat, cinta, dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terakhir untuk Mutia Faradiba yaitu diri saya sendiri. Terima kasih karena telah berjuang untuk menyelesaikan tanggung jawabnya, terima kasih karena terus berusaha dan selalu menikmati proses perkuliahan, terima kasih karena telah menyelesaikan apa yang telah dimulainya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, penulis sangat membutuhkan saran dan kritik sebagai evaluasi. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Penulis

St Mutia Faradiba

## ABSTRAK

ST MUTIA FARADIBA. **Hubungan *Quality of Work Life* Terhadap *Employee Engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024** (dibimbing oleh M. Alimin Maidin dan Nurmala sari)

**Latar Belakang.** Rumah Sakit Stella Maris memiliki tingkat *turnover* yang tinggi salah satunya disebabkan karena tingginya *turnover intention*. Faktor yang menyebabkan *turnover intention* tinggi adalah rendahnya *employee engagement* dan kepuasan akan *quality of work life*. **Tujuan.** Melihat adanya hubungan antara *quality of work life* dan dimensi-dimensi *quality of work life* terhadap *employee engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024. **Metode.** Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analitik dengan desain penelitian *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah 449 karyawan di Rumah Sakit Stella Maris dengan jumlah sampel 210 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah *proportional accidental sampling* dengan instrumen penelitian adalah kuisioner. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi *software* SPSS. **Hasil.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *Quality of Work Life* terhadap *Employee Engagement* dan dari 8 dimensi *Quality of Work Life*, terdapat 3 dimensi yang tidak berhubungan yaitu Kompensasi yang adil dan memadai, Kehidupan dan masa kerja, dan Relevansi sosial dalam kehidupan kerja. **Kesimpulan.** Karyawan di Rumah Sakit Stella Maris sebagian besar telah merasa puas terhadap *Quality of Work Lifenya*. Diharapkan pihak rumah sakit agar lebih memperhatikan tingkat *quality of work life* karyawan agar tingkat *employee engagement* dapat meningkat.

**Kata Kunci :** Kualitas Kehidupan Kerja, Keterikatan Pegawai, Sumber Daya Manusia, Karyawan, Rumah Sakit

## **ABSTRACT**

ST MUTIA FARADIBA. ***The Relationship of Quality of Work Life to Employee Engagement at Stella Maris Hospital in 2024*** (guided by M. Alimin Maidin and Nurmala sari)

**Background.** Stella Maris Hospital has a high turnover rate, one of which is caused by high turnover intention. Factors that cause high turnover intention are low employee engagement and satisfaction with quality of work life. **Purpose.** To see the relationship between quality of work life and the dimensions of quality of work life on employee engagement at Stella Maris Hospital in 2024. **Method.** This type of research is quantitative with an analytic descriptive approach with a cross sectional research design. The population in this study were 449 employees at Stella Maris Hospital with a sample size of 210 employees. The sampling technique was proportional accidental sampling with the research instrument being a questionnaire. Data processing was carried out using the SPSS software application. **Results.** The results showed that there is a relationship between Quality of Work Life and Employee Engagement and of the 8 dimensions of Quality of Work Life, there are 3 dimensions that are not related, that is fair and adequate compensation, work and life span, and social relevance in work life. **Conclusion.** Employees at Stella Maris Hospital are mostly satisfied with their Quality of Work Life. It is expected that the hospital will pay more attention to the level of quality of work life of employees so that the level of employee engagement can increase.

**Keyword :** *Quality of Work Life, Employee Engagement, Human Resources, Employee, Hospital*

## DAFTAR ISI

<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Teori.....	5
1.3 Studi Kasus.....	11
1.4 Rumusan Masalah .....	12
1.5 Tujuan Penelitian .....	12
1.6 Manfaat .....	13
<b>BAB II METODELOGI PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
2.1 Jenis Penelitian .....	37
2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
2.3 Populasi dan Sampel.....	37
2.4 Instrumen Penelitian.....	39
2.5 Pengelolaan dan Analisis Data.....	40
2.6 Penyajian Data.....	41
<b>BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	42
3.1.1 Sejarah Rumah Sakit Stella Maris .....	42
3.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Stella Maris.....	42
3.1.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Stella Maris .....	44
3.2 Hasil Penelitian.....	45
3.2.1 Analisis Univariat .....	45
3.2.2 Analisis Bivariat .....	62
3.3 Pembahasan .....	68
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>89</b>
4.1 Kesimpulan .....	89
4.2 Saran.....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>101</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2. 1</b> Jumlah Sampel Berdasarkan Unit Kerja .....	39
<b>Tabel 3. 1</b> Distribusi Frekuensi Usia Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	45
<b>Tabel 3. 2</b> Distribusi Jenis Kelamin Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	45
<b>Tabel 3. 3</b> Distribusi Frekuensi Status Responden.....	45
<b>Tabel 3. 4</b> Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	46
<b>Tabel 3. 5</b> Distribusi Frekuensi Status Kepegawaian Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	46
<b>Tabel 3. 6</b> Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Karyawan Stella Maris Tahun 2024	46
<b>Tabel 3. 7</b> Distribusi Frekuensi <i>Quality of Work Life</i> Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	47
<b>Tabel 3. 8</b> Distribusi Frekuensi Dimensi Kompensasi yang Adil dan Memadai Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	47
<b>Tabel 3. 9</b> Distribusi Jawaban Responden Terkait Dimensi Kompensasi yang Adil dan Memadai dalam <i>Quality of Work Life</i> pada Karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	48
<b>Tabel 3. 10</b> Distribusi Frekuensi Dimensi Kondisi Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024.....	49
<b>Tabel 3.11</b> Distribusi Jawaban Responden Terkait Dimensi Kondisi Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat dalam <i>Quality of Work Life</i> Karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024.....	49
<b>Tabel 3. 12</b> Distribusi Frekuensi Dimensi Peluang Menggunakan dan Mengembangkan Kapasitas Diri Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	50
<b>Tabel 3. 13</b> Distribusi Jawaban Responden Terkait Dimensi Peluang Menggunakan dan Mengembangkan Kapasitas Diri dalam <i>Quality of Work Life</i> Karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024.....	51
<b>Tabel 3. 14</b> Distribusi Frekuensi Dimensi Peluang untuk Tumbuh dan Aman Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	52
<b>Tabel 3. 15</b> Distribusi Jawaban Responden Terkait Dimensi Peluang untuk Tumbuh dan Aman dalam <i>Quality of Work Life</i> Karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	52
<b>Tabel 3. 16</b> Distribusi Frekuensi Dimensi Integrasi Sosial dalam Organisasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	53
<b>Tabel 3. 17</b> Distribusi Jawaban Responden Terkait Dimensi Integrasi Sosial dalam Organisasi Kerja dalam <i>Quality of Work Life</i> Karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	54

<b>Tabel 3. 18</b>	Distribusi Frekuensi Dimensi Konstitusi dalam Organisasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	55
<b>Tabel 3. 19</b>	Distribusi Jawaban Responden Terkait Dimensi Konstitusi dalam Organisasi Kerja dalam Quality of Work Life Karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	55
<b>Tabel 3. 20</b>	Distribusi Frekuensi Dimensi Kehidupan dan Masa Kerja Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	56
<b>Tabel 3. 21</b>	Distribusi Jawaban Responden Terkait Dimensi Kehidupan dan Masa Kerja dalam Quality of Work Life Karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	56
<b>Tabel 3. 22</b>	Distribusi Frekuensi Relevansi Sosial dalam Kehidupan Kerja Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	57
<b>Tabel 3. 23</b>	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terkait Dimensi Relevansi Sosial dalam Kehidupan Kerja dalam Quality of Work Life Karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	57
<b>Tabel 3. 24</b>	Distribusi Frekuensi Employee Engagement Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	58
<b>Tabel 3. 25</b>	Distribusi Frekuensi Dimensi Cognitive Engagement dalam Employee Engagement pada Karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024	58
<b>Tabel 3. 26</b>	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terkait Dimensi Cognitive Engagement dalam Employee Engagement pada Karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024.....	59
<b>Tabel 3. 27</b>	Distribusi Frekuensi Dimensi Emotional Engagement dalam Employee Engagement pada Karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024	59
<b>Tabel 3. 28</b>	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terkait Dimensi Emotional Engagement dalam Employee Engagement pada Karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024.....	60
<b>Tabel 3. 29</b>	Distribusi Frekuensi Dimensi Behavioral Engagement dalam Employee Engagement pada Karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024	60
<b>Tabel 3. 30</b>	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terkait Dimensi Behavioral Engagement dalam Employee Engagement pada Karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024.....	61
<b>Tabel 3. 31</b>	Hubungan Quality of Work Life Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	62
<b>Tabel 3. 32</b>	Hubungan Dimensi Kompensasi yang Adil dan Memadai Terhadap Employee Engagement pada Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	62
<b>Tabel 3. 33</b>	Hubungan Dimensi Kondisi Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat Terhadap Employee Engagement pada Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	63

<b>Tabel 3. 34</b>	Hubungan Dimensi Peluang Menggunakan dan Mengembangkan Kapasitas Diri Terhadap Employee Engagement pada Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024.....	64
<b>Tabel 3. 35</b>	Hubungan Dimensi Peluang untuk Tumbuh dan Aman Terhadap Employee Engagement pada Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	64
<b>Tabel 3. 36</b>	Hubungan Dimensi Integrasi Sosial dalam Organisasi Kerja Terhadap Employee Engagement pada Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	65
<b>Tabel 3. 37</b>	Hubungan Dimensi Konstitusi dalam Organisasi Kerja Terhadap Employee Engagement pada Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	66
<b>Tabel 3. 38</b>	Hubungan Dimensi Kehidupan dan Masa Kerja Terhadap Employee Engagement pada Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 ...	66
<b>Tabel 3. 39</b>	Hubungan Dimensi Relevansi Sosial dalam Kehidupan Kerja Terhadap Employee Engagement pada Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2024 .....	67

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 1. 1</b> Kerangka Teori .....	9
<b>Gambar 1. 2</b> Kerangka Konsep Penelitian .....	10
<b>Gambar 3. 1</b> Struktur Organisasi Rumah Sakit Stella Maris.....	44

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran 1.** Permohonan Izin Menjadi Responden

**Lampiran 2.** Kuisisioner Penelitian

**Lampiran 3.** Hasil Analisis Penelitian di Rumah Sakit Stella Maris

**Lampiran 4.** Dokumentasi Penelitian

**Lampiran 5.** Surat Izin Penelitian dari Fakultas

**Lampiran 6.** Surat Izin Penelitian dari DPM-PTSP

**Lampiran 7.** Daftar Riwayat Hidup

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada sumber daya yang tersedia di dalamnya, terutama sumber daya manusia yang digunakan untuk menjaga kelangsungan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menjaga dan menentukan apakah perusahaan dapat mencapai tujuannya atau tidak. Pegawai merupakan aset perusahaan yang harus diperhatikan dan dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi secara maksimal untuk kelangsungan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia di perusahaan harus mampu meningkatkan kemampuan dan profesionalisme mereka demi kepentingan perusahaan (Siregar, 2018). Hal ini disebabkan karena, jika sumber daya manusia baik akan mampu memberikan dampak pada sumber daya lain dalam struktur organisasi (Astuti, 2018).

Rumah sakit sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan sangat bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat (Ananda et al., 2023). Kualitas pelayanan yang baik sangat berkaitan dengan sumber daya manusia di dalam organisasi atau perusahaannya (Septiana et al., 2023). Sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam menciptakan perbedaan yang signifikan yang bertujuan memberikan nilai tambah serta membangun keunggulan kompetitif bagi rumah sakit itu sendiri (Ferry et al., 2021). Menghasilkan pegawai yang memiliki kualitas dan keahlian yang tinggi dapat menciptakan dampak yang positif pada layanan yang akan diberikan kepada pengguna jasa dalam hal ini adalah pasien. Hal ini akan mampu meningkatkan kepuasan pasien, serta dapat membantu mencapai tujuan rumah sakit dalam penyediaan layanan (Sunari & Mulyanti, 2023).

Untuk dapat meningkatkan kualitas SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan, diperlukan adanya dukungan dari organisasi atau perusahaan itu sendiri. Dukungan dari perusahaan menjadi hal yang penting bagi pegawai karena ketika mendapatkan dukungan, pegawai merasa dihargai atas setiap usaha yang diberikanya untuk perusahaan sehingga dapat memunculkan semangat dan motivasi dalam bekerja dan berdampak pada peningkatan kualitas karyawan serta dapat meningkatkan *employee engagement* dalam perusahaan (Umihastanti & Frianto, 2022).

*Employee engagement* merupakan keadaan di mana seorang karyawan telah terikat secara fisik dan mental dengan pekerjaannya, sehingga mereka merasa memiliki dorongan yang kuat untuk berkontribusi sepenuh hati dalam mencapai tujuan organisasi. *Employee engagement* juga bisa dikatakan bahwa seorang pegawai memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan perusahaan, yang menginspirasi mereka untuk dapat memberikan yang terbaik dalam membantu mencapai tujuan baik di organisasi maupun diri mereka sendiri (Utami, 2020). Menurut Khan, keterikatan karyawan tercermin dalam hubungan

fisik, mental dan emosional mereka dengan organisasi di mana mereka bekerja. Wiley (2006), mengatakan bahwa *employee engagement* merupakan sejauh mana karyawan memiliki motivasi untuk terus dapat berpartisipasi dalam pencapaian keberhasilan organisasi, serta bersedia menerapkan berbagai upaya untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang krusial demi mencapai tujuan organisasi (Stoyanova & Iliev, 2017). Sedangkan menurut Gallup *employee engagement* merupakan sebuah keterikatan pekerjaan yang melibatkan karyawan sepenuhnya dan membuat karyawan benar-benar terikat dalam suatu organisasi (S. Hastuti, 2022).

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Gallup pada tahun 2017, di 155 negara dengan 1.000 perwakilan dari berbagai negara digunakan untuk menyelidiki karyawan yang berusia antara 23-65 tahun. Hasilnya menunjukkan bahwa hanya 19% karyawan di Asia Tenggara yang merasa terikat dengan pekerjaannya, sedangkan 85% karyawan merasa tidak terikat dengan perusahaan dan pekerjaan mereka. Pada tahun 2021 Gallup kembali meneliti terkait dengan *employee engagement* dan menunjukkan hasil bahwa hanya sebanyak 21% karyawan yang *engage* dengan perusahaan dan pekerjaannya. Sedangkan pada tahun 2022 yang berdasarkan dari *regional ranking employee engagement* menunjukkan hanya sebanyak 24% karyawan di Asia Tenggara yang merasa *engaged*. Hal ini menunjukkan masih rendahnya tingkat *employee engagement* di Kawasan Asia Tenggara termasuk di Indonesia (Savitri et al., 2023).

*Employee engagement* yang rendah akan berdampak pada banyak hal salah satunya adalah meningkatkan tingkat *turnover* dalam suatu perusahaan atau organisasi (Gallup, 2014). Schaufeli & Salanova (2011) dalam Iswati & Mulyana (2021), mengatakan bahwa *employee engagement* sangat penting bagi perusahaan. Karena dengan tingginya tingkat *employee engagement* akan menurunkan tingkat *turnover* karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan & Taopik (2020), yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah & Marwansyah (2020), menunjukkan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap tingkat *turnover* dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Apabila dalam suatu rumah sakit memiliki tingkat *turnover* tinggi, maka akan berdampak penurunan kualitas pelayanan, serta dapat menimbulkan kerugian bagi rumah sakit karena akan menimbulkan biaya perekrutan dan pelatihan bagi karyawan baru (Basri et al., 2022). Adapun angka *Turnover* karyawan yang ideal adalah 5% pertahun menurut Gillies (Muharni & Wardhani, 2020). Apabila angka *turnover* di rumah sakit melebihi standar ideal maka tentu akan memberikan dampak negatif bagi rumah sakit.

Adapun survey yang dilakukan pada berbagai negara menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pada perawat sangat tinggi. Australia menunjukkan tingkat *turnover* sebesar 15%, di Kanada sebesar 20%, di Amerika Serikat sebesar 27% dan di Selandia Baru sebesar 44%. Penelitian yang dilakukan di 10 negara Eropa

juga ditemukan tingkat *turnover* yang tinggi, berkisar antara 12% - 21%. Sedangkan di Iran, tingkat *turnover* perawat adalah 32,7% (Chegini et al., 2019).

Di Indonesia, Tingkat *turnover* dapat terbilang cukup tinggi pada bidang pelayanan kesehatan. Berdasarkan data dari laporan profil kesehatan Indonesia oleh (BPPSD), Provinsi Banten merupakan wilayah yang memiliki tingkat *turnover* paling tinggi pada bidang pelayanan kesehatan kemudian diikuti oleh DKI Jakarta dan Jawa Barat. Rumah Sakit Sekarwangi yang berada di Kabupaten Sukabumi memiliki angka *turnover* yang terbilang sangat tinggi dalam kurun waktu 3 tahun terakhir yaitu sebanyak 46,47%, 47,5%, dan 48% (Basri & Abdillah, 2022). Tingkat *turnover* di Rumah Sakit Awal Bros Batam juga terbilang cukup tinggi dalam kurun waktu tiga tahun terakhir yaitu yaitu sebanyak 15,4%, 14,3%, dan 18,9% (Christiani & Ilyas, 2018).

Angka *turnover* yang tinggi salah satunya disebabkan oleh tingginya *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan pernyataan pada beberapa literatur yang menyebutkan bahwa *turnover* dan *turnover intention* memiliki hubungan yang kuat. Oleh karena itu perlu untuk meminimalisir *turnover intention*. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* antara lain yaitu, stres kerja, kurangnya kompensasi, regulasi yang tidak jelas, kurangnya pemberian *reward*, tidak ada jaminan masa depan, serta tidak adanya *job security* (Indrawan, 2020). Faktor pribadi seperti usia, masa kerja, dan lain-lain, adanya konflik peran, serta kurangnya kepuasan kerja karyawan secara umum menjadi faktor *turnover intention* (Tigau & Sugiarto, 2022). Selain itu, *employee engagement* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* (Linda Mora et al., 2022). Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian (Fauziah & Marwansyah, 2020) yang menyatakan bahwa *employee engagement* dan *turnover intention* berpengaruh secara negatif. *Employee engagement* juga menjadi variabel mediator antara variabel lain terhadap *turnover intention*, seperti stres kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya (Rizki & Prabowo, 2023). Oleh karena itu, perlu dilakukan peningkatan *employee engagement* karena *employee engagement* dapat mempengaruhi variabel lain terhadap *turnover intention*, sedangkan *employee engagement* dan *turnover intention* berhubungan secara langsung.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan *employee engagement* adalah *quality of work life*. *Quality of work life* merupakan suatu keadaan dimana perusahaan berusaha untuk memenuhi segala kebutuhan karyawan agar senantiasa dapat melakukan pekerjaannya dengan baik (Iswati & Mulyana, 2021). Walton (1975), mendefinisikan bahwa *quality of work life* merupakan sebuah persepsi karyawan terhadap suasana kerja, pengalaman kerja, dan bagaimana mereka diperlakukan untuk memenuhi kebutuhan mereka sehingga mereka dapat berpartisipasi sepenuhnya dalam proses pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi kehidupan mereka di tempat kerja (Ardiyanti et al., 2021).

Walton (1975) dalam Fernandes et al (2017) menjelaskan terdapat delapan dimensi yang terkait dengan *quality of work life* yaitu, 1) *Adequate and compensation*, hal ini berkaitan dengan kesetaraan gaji dan tunjangan yang didapatkan oleh setiap karyawan. 2) *Safe and healthy working condition*, yang

berkaitan dengan keadaan fisik tempat kerja seperti lingkungan tempat kerja yang aman dan sehat, serta pengaturan jam kerja karyawan. 3) *Opportunity to use and develop human capacities*, hal ini berkaitan dengan pemberian otonomi bagi karyawan untuk dapat dengan bebas menggunakan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja. 4) *Opportunity to growth and security*, yaitu kemampuan bagi perusahaan dalam mendukung pengembangan karir karyawannya dan jaminan keamanan saat menyampaikan pendapatnya.

Selanjutnya yang ke 5) *social integration in the work organization*, yaitu berkaitan dengan hubungan antar personal dan kesetaraan di tempat kerja. 6) *constitution in the work organization*, berkaitan dengan hak-hak yang didapatkan oleh karyawan. 7) *work and total life span*, hal ini berkaitan dengan keseimbangan antara kehidupan bekerja dan kehidupan pribadi. 8) *social relevance of work life*, hal ini berkaitan dengan tanggung jawab sosial perusahaan.

*Quality of Work Life* dapat mempengaruhi *employee engagement* di perusahaan. Jika perusahaan dapat menciptakan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja yang baik dan memberikan kepuasan kerja kepada semua karyawannya, maka karyawan akan terikat dan ingin terus bekerja di perusahaan tersebut (Dewi et al., 2020). Hal ini dibuktikan dengan penelitian dari Supriadi & Setiadi (2023) yang menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*. Begitupun penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Ananda Jawa Timur pada tahun 2020, serta di negara China dan Turki yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dan *employee engagement* (Indrawan, 2020).

*Quality of work life* yang rendah juga merupakan salah satu faktor terjadinya *turnover intention* (Oliviani et al., 2021). Apabila perusahaan kurang memperhatikan kehidupan kerja karyawannya maka berpotensi karyawan memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja atau yang dikenal dengan istilah *turnover* (Mohune et al., 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tambunan et al (2020), menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh secara signifikan terhadap meningkatnya kejadian *turnover*. Dalam penelitiannya menyebutkan bahwa apabila *quality of work life* baik maka niatan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya akan rendah. Hal serupa juga dikatakan oleh Oliviani et al (2021) dalam penelitiannya bahwa terdapat hubungan antara *quality of work life* dan *turnover intention*. Oleh karena itu, untuk mengurangi risiko terjadinya *turnover* maka perlu adanya peningkatan *quality of work life* di lingkungan kerja.

Data yang didapatkan pada Rumah Sakit Stella Maris menunjukkan bahwa *turnover* pada tahun 2019 sebesar 9,6%, kemudian pada tahun 2020 terjadi peningkatan menjadi sebesar 14,5%, pada tahun 2021 terjadi penurunan menjadi 8,7%, dan pada tahun 2022 kembali meningkat menjadi 9,8%. Walaupun sempat mengalami penurunan yang sangat drastis pada tahun 2020 ke 2021, namun Kembali meningkat pada tahun 2022 dan peningkatan ini melebihi standar ideal yaitu 5%.

Melalui observasi yang telah dilakukan didapatkan bahwa kebanyakan karyawan yang melakukan pengunduran diri disebabkan karena karyawan berpindah tempat kerja dari Rumah Sakit Stella Maris ke Rumah Sakit lainnya. Hal ini dilakukan karena Rumah Sakit Stella Maris hanya dijadikan sebagai tempat untuk mencari pengalaman dan sebagai batu loncatan untuk jenjang karirnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya tingkat *engage* pada karyawan di Rumah Sakit Stella Maris.

Hal ini kemudian semakin diperkuat dengan penelitian Cahyani (2022) yang dilakukan di Rumah Sakit Stella Maris, yang menyatakan masih terdapat karyawan yang memiliki rasa *engage* yang rendah sehingga memilih untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian mengenai faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement* di Rumah Sakit Stella Maris, yang kemudian dapat menjadi upaya dalam meningkatkan rasa keterikatan karyawan yang masih rendah. Selain itu, Rumah Sakit Stella Maris tidak memiliki survey kepuasan terhadap karyawannya, sehingga nantinya hasil dari *quality of work life* ini dapat digunakan sebagai media untuk menilai kepuasan karyawan.

Dari penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *quality of work life* memiliki hubungan terhadap *employee engagement*. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara *quality of work life* dan dimensi-dimensi dari *quality of work life* terhadap *employee engagement* pada karyawan di Rumah Sakit Stella Maris pada Tahun 2024. Apabila benar terdapat hubungan antara *quality of work life* dan *employee engagement*, maka diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Stella Maris untuk meningkatkan *quality of work life* agar tingkat *employee engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2024 meningkat.

## 1.2 Teori

### 1.2.1 *Quality of Work Life*

*Quality of work life* adalah hasil dari reaksi karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang biasanya terkait dengan tingkat kepuasan dan kesehatan mental mereka selama bekerja di Perusahaan (Fernandes et al., 2017). Walton (1980) berpendapat bahwa *quality of work life* adalah proses yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk merespon kebutuhan karyawannya dengan membuat prosedur yang mendukung, menguntungkan, dan membuat karyawannya Bahagia (Iswati & Mulyana, 2021).

Cascio (2013) mendefinisikan *quality of work life* menjadi dua perspektif, yang pertama adalah bahwa *quality of work life* sejalan dengan upaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, seperti sistem supervise yang demokratis, kondisi kerja yang aman, dan keterlibatan karyawan. Kedua, *quality of work life* adalah persepsi karyawan tentang seberapa aman dan puas mereka dengan pekerjaan mereka dan seberapa besar mereka memiliki kesempatan untuk berkembang sebagai individu.

### **1.2.1.1 Kompensasi yang Adil dan Memadai**

Dimensi ini terkait dengan pembayaran perusahaan kepada karyawan yaitu gaji yang diterima oleh karyawan. Dimensi ini berkaitan dengan keadilan upah yang didapatkan oleh karyawan yang memiliki aspek situasi kerja, tanggung jawab dan pelatihan yang telah dijalankan. Parameter lain yang dapat menjadi patokan untuk menentukan gaji secara adil yaitu pembagian keuntungan dan hasil, hubungan antara penawaran dan permintaan, serta sesuai dengan standar gaji yang diterima (rata-rata gaji penduduk di daerah tempat bekerja). Gaji yang diterima harus dapat memenuhi kehidupan karyawan tetapi tidak boleh terdapat adanya perbedaan yang signifikan dengan pekerja lainnya.

### **1.2.1.2 Kondisi Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat**

Dimensi ini meliputi kondisi fisik, situasi kerja yang aman dan sehat, serta pengaturan jam kerja sebagai upah lembur. Perusahaan perlu melakukan upaya-upaya untuk dapat mengurangi aspek yang dapat merugikan karyawan dalam bekerja seperti masalah kesehatan lingkungan dan lain-lain. Perusahaan juga perlu mengatur jam kerja yang wajar, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

### **1.2.1.3 Peluang Menggunakan dan Mengembangkan Kapasitas Diri**

Dimensi ini terkait dengan pengembangan kemampuan individu serta pemberian otonomi kepada karyawan. Dimensi ini ada untuk dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar dan mengizinkan karyawan menggunakan keterampilannya dalam menyelesaikan tugas, serta memberikan karyawan otonomi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

### **1.2.1.4 Peluang untuk Tumbuh dan Aman**

Dimensi ini terkait dengan pegawai diberikan kesempatan untuk berkembang secara profesional, memberikan keamanan kerja serta mampu memberikan pertumbuhan pribadi dan kemajuan karir. Aspek-aspek yang terkait dengan dimensi ini adalah pengembangan kapasitas pengetahuan, peluang untuk mendapatkan kenaikan pangkat, serta peluang untuk menggunakan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan baru.

### **1.2.1.5 Integrasi Sosial dalam Organisasi Kerja**

Dimensi ini terkait dengan harga diri, hubungan personal yang mencakup rasa kebersamaan, pertemanan, dan kesetaraan sosial. Dimensi ini menggambarkan tidak adanya perbedaan antar pegawai sehingga dapat menghindari diskriminasi antar ras, status sosial, agama, orientasi seksual, serta mengedepankan hubungan antarindividu dengan rekan kerja dan atasan, serta memiliki komitmen

terhadap tim dan rekan kerja. Dengan adanya konsep dimensi ini, dapat membuat karyawan merasa bebas dalam berekspresi sehingga dapat menimbulkan rasa kepercayaan serta rasa kebersamaan.

#### **1.2.1.6 Konstitusi dalam Organisasi Kerja**

Dimensi ini menggambarkan adanya konstitusionalisme dalam melindungi karyawan dari perilaku yang tidak sesuai. Dimensi ini berbicara mengenai hak-hak yang didapatkan oleh pekerja. Hak-hak tersebut antara lain adalah hak-hak perlindungan pekerja, hak kebebasan berbicara, hak mendapatkan perlakuan yang adil, dan hak mendapatkan privasi berbicara, serta termasuk adanya hukum perburuhan.

#### **1.2.1.7 Kehidupan dan Masa Kerja**

Dimensi ini merupakan salah satu dimensi yang penting untuk meningkatkan kualitas kerja seseorang. Dimensi ini digambarkan sebagai waktu senggang diluar pekerjaan misalnya waktu istirahat, waktu bersama keluarga, dan adanya keseimbangan waktu antara bekerja dan kehidupan pribadinya. Dengan diberikannya karyawan waktu bersama keluarga maupun waktu untuk kehidupan pribadinya akan dapat memberikan dampak positif bagi diri karyawan itu sendiri, maupun bagi organisasi atau perusahaan. Hal ini karena karyawan memiliki peran lain diluar dari pekerjaannya, seperti berperan sebagai ayah atau ibu yang harus menghabiskan waktu bersama keluarga.

#### **1.2.1.8 Relevansi Sosial dalam Kehidupan Kerja**

Dimensi ini merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan dalam hal kondisi kerja dari para pekerja yang berada didalam perusahaan. Konsep ini berkaitan dengan tanggung jawab sosial perusahaan. Perusahaan bertanggung jawab dalam meningkatkan persepsi karyawan akan pentingnya tugas yang dilakukannya. Dimensi ini mencakup citra perusahaan, tanggung jawab sosial perusahaan, tanggung jawab akan produk yang diproduksi, dan praktik ketenagakerjaan.

### **1.2.2 Employee Engagement**

Menurut Schaufeli *et al* (2002), keterikatan karyawan atau yang dikenal dengan *employee engagement*, adalah keadaan di mana pekerja dapat berpikir positif dan puas dengan pekerjaan mereka. Ini ditandai dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) (Muhadi & Izzati, 2020).

Keadaan psikologis positif yang aktif dan terikat dengan pekerjaan yang ditunjukkan secara kognitif, emosional, dan perilaku (Shuck *et al.*, 2016).

### **1.2.2.1 Cognitive Engagement**

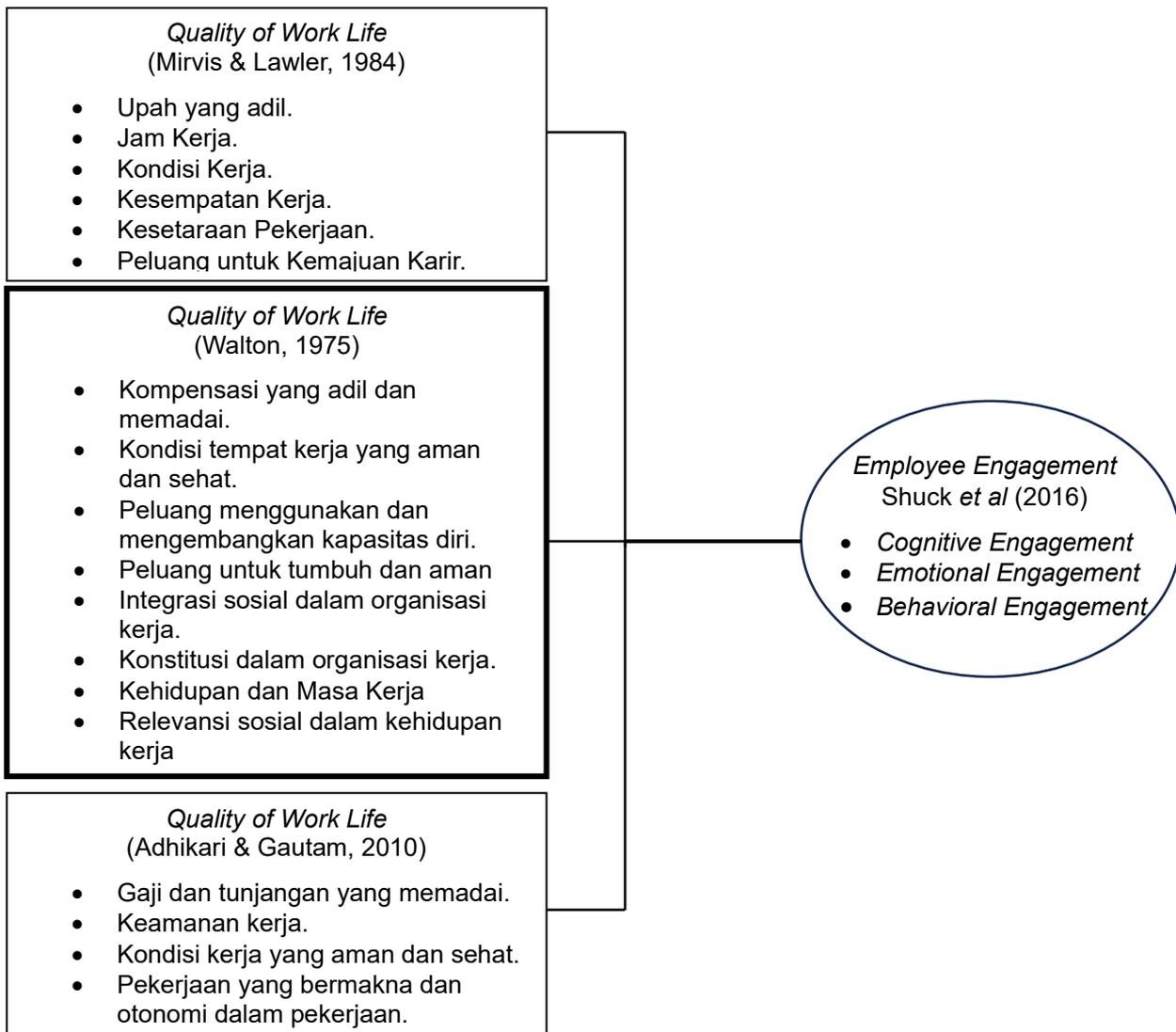
Ditunjukkan dengan intensitas energi mental yang diekspresikan oleh karyawan untuk mencapai hasil organisasi yang positif. Karyawan yang terlibat secara kognitif akan memperhatikan dan konsentrasi di tempat kerjanya dan akan mengeluarkan energi untuk aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

### **1.2.2.2 Emotional Engagement**

Ditunjukkan dengan intensitas dan keinginan karyawan untuk menanamkan emosi menuju hasil organisasi yang positif. Karyawan yang terlibat secara emosional mempengaruhi target pekerjaan yang terkait dengan pengalaman karyawan.

### **1.2.2.3 Behavioral Engagement**

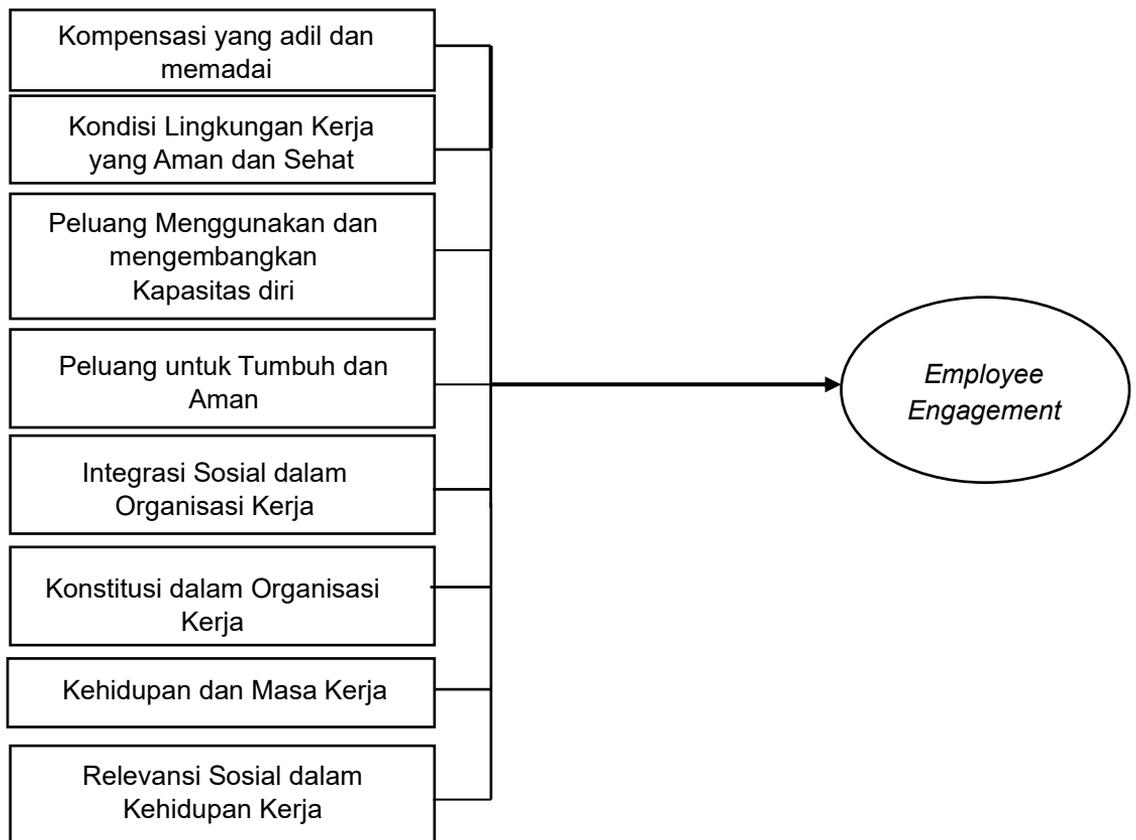
Ditunjukkan dengan keinginan yang kuat untuk berperilaku dengan cara yang akan berdampak positif pada kinerja dan/atau hasil organisasi. Secara psikologis, karyawan yang berperilaku melihat diri mereka bersedia memberi lebih banyak, sering melebihi dan melampaui, yang merupakan ciri gerakan maju mereka.



**Gambar 1. 1 Kerangka Teori**

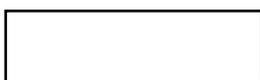
(Adhikari & Gautam, 2010), (Walton (1975) dalam Fernandes et al., 2017), (Mirvis & Lawler, 1984) (Shuck et al., 2016)

**Teori *Quality of Work Life* berdasarkan Walton (1975):**



**Gambar 1. 2 Kerangka Konsep Penelitian**

**Keterangan :**



= Variabel Independen



= Variabel Dependen



= Arah Hubungan

### 1.3 Studi Kasus

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tokoh utama, dan yang paling penting dan berpengaruh dalam berbagai organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2007), sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi karena memiliki peran strategis dalam organisasi, seperti berpikir, merencanakan, dan pengendali aktivitas organisasi (Nurkhotimah, 2021). Oleh karena itu, sangat penting bagi sebuah rumah sakit untuk menjaga dan mempertahankan sumber daya manusianya agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Kualitas pelayanan merupakan hal utama bagi pasien karena pasien menilai sebuah rumah sakit berdasarkan kualitas pelayanan yang diterimanya. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan adalah *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan hal penting bagi manajemen sumber daya manusia, karena *employee engagement* akan berdampak pada retensi karyawan (Suryaningrum & Silvianita, 2018).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah *quality of work life*. *Quality of Work Life* merupakan sebuah konsep tentang bagaimana karyawan merasakan perannya dalam organisasi (Nurkhotimah, 2021). Konsep *quality of work life* ini juga merupakan perasaan karyawan tentang bagaimana perusahaan dapat memenuhi kebutuhannya, merasa dihargai dalam perusahaan, merasakan keterikatan secara sosial, serta karyawan merasakan ada peningkatan dalam kualitas kehidupan kerjanya. Jika perusahaan dapat menciptakan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja yang baik dan memberikan kepuasan kerja kepada semua karyawannya, maka karyawan akan terikat dan ingin terus bekerja di perusahaan tersebut (Dewi et al., 2020).

Telah banyak penelitian yang mengatakan bahwa *quality of work life* dapat meningkatkan *employee engagement*. Karena apabila *quality of work life* karyawan baik maka akan berdampak pada peningkatan *employee engagement*. Seperti penelitian sejalan yang dilakukan oleh Supriadi & Setiadi (2023) yang menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*.

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel *employee engagement* sebagai variabel dependen (terikat), sedangkan variabel independent (bebas) dalam penelitian ini adalah gaji yang adil dan memadai, kondisi tempat kerja yang aman dan sehat, peluang penggunaan dan pengembangan kemampuan, peluang untuk tumbuh dan berkembang, integrasi sosial dalam organisasi kerja, konstitusi dalam organisasi kerja, keseimbangan antara pekerja, kehidupan pribadi, dan kehidupan keluarga, serta relevansi sosial dalam kehidupan kerja.

Teori yang dipilih dari kerangka teori adalah teori yang dikemukakan oleh Walton (1975). Teori Walton (1975) berisi delapan dimensi yang telah digunakan secara luas di berbagai negara untuk mengukur *quality of work life* karyawan. Teori yang dikemukakan oleh Walton (1975), telah digunakan oleh

beberapa organisasi termasuk di rumah sakit. teori ini memiliki keunggulan dibandingkan dengan teori *quality of work life* lainnya karena mencakup lebih banyak dimensi yang didasarkan pada pembayaran, lingkungan, kesempatan, serta kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga dapat menilai lebih banyak faktor *quality of work life* yang dapat mempengaruhi *employee engagement*. Selain itu, dimensi yang digunakan berpengaruh langsung terhadap karyawan dan mencakup aspek penting dari keadaan kerja (Pertiwi & Harding, 2021).

Berdasarkan atas dasar pemikiran ini, peneliti berkeinginan untuk melakukan pengujian kebenaran hubungan antara *quality of work life* terhadap *employee engagement* pada karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, "Apakah terdapat hubungan *quality of work life* terhadap *employee engagement* pada staf/karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2024"

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

##### **1.5.1 Tujuan Umum**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *quality of work life* terhadap *employee engagement* pada staf/karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2024.

##### **1.5.2 Tujuan Khusus**

- a) Untuk mengetahui hubungan dimensi pemberian kompensasi yang adil dan memadai terhadap *employee engagement* pada staf/karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2024.
- b) Untuk mengetahui hubungan dimensi kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat terhadap *employee engagement* pada staf/karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2024.
- c) Untuk mengetahui hubungan dimensi peluang menggunakan dan mengembangkan kapasitas diri terhadap *employee engagement* pada staf/karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2024.
- d) Untuk mengetahui hubungan dimensi peluang untuk tumbuh dan aman terhadap *employee engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2024.
- e) Untuk mengetahui hubungan dimensi integrasi sosial dalam organisasi kerja terhadap *employee engagement* pada staf/karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2024.
- f) Untuk mengetahui hubungan dimensi konstitusi dalam organisasi kerja terhadap *employee engagement* pada staf/karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2024.

- g) Untuk mengetahui hubungan dimensi Kehidupan dan Masa Kerja terhadap *employee engagement* pada staf/karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Makassar 2024.
- h) Untuk mengetahui hubungan dimensi relevansi sosial dalam kehidupan kerja terhadap *employee engagement* pada staf/karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2024.

## **1.6 Manfaat**

### **1.6.1 Manfaat Ilmiah**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen rumah sakit khususnya pada manajemen sumber daya manusia, serta dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti lainnya yang berhubungan dengan hubungan *quality of work life* terhadap *employee engagement* pada karyawan di rumah sakit.

### **1.6.2 Manfaat Bagi Institusi**

Untuk manajemen sumber daya manusia di rumah sakit, dapat menjadi masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan tingkat *employee engagement* melalui peningkatan *quality of work life* karyawan di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2023.

### **1.6.3 Manfaat Praktis**

Penelitian ini sebagai bentuk penerapan ilmu-ilmu Manajemen Rumah Sakit yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan dan sebagai syarat bagi peneliti untuk mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.KM).

## BAB II

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 2.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analitik menggunakan desain penelitian *cross sectional*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan variabel independent yaitu *quality of work life*, kompensasi yang adil dan bermakna, kondisi lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat, peluang menggunakan dan mengembangkan kapasitas diri, peluang untuk tumbuh dan aman, integrasi sosial dalam organisasi kerja, konstitusi dalam organisasi kerja, Kehidupan dan Masa Kerja, serta relevansi sosial dalam kehidupan kerja.

#### 2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Stella Maris Makassar pada bulan Maret – April 2024.

#### 2.3 Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah pekerja di Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2024. Berdasarkan data dari bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Rumah Sakit Stella Maris terdapat 449 orang yang bekerja di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

##### 2. Sampel

Sampel pada penelitian ini merupakan staf/pekerja di Rumah Sakit Stella Maris Makassar dengan kriteria sebagai berikut :

##### 1) Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah staf/pekerja yang terdaftar di data kepegawaian Rumah Sakit Stella Maris Makassar yang bersedia mengisi kuisisioner penelitian.

##### 2) Kriteria Eksklusi

Kriteria eksklusi dalam penelitian adalah staf/karyawan Rumah Sakit Stella Maris Makassar yang tidak bersedia mengisi kuisisioner penelitian, staf/karyawan yang sedang sakit, cuti, atau melaksanakan tugas belajar selama penelitian berlangsung.

Besar sampel dalam penelitian, ditentukan dengan menggunakan rumus perhitungan besar sampel menurut Lameshow (1997), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N \cdot (Z)^2 \cdot p \cdot q}{d^2(N - 1) + (Z)^2 \cdot p \cdot q}$$

Keterangan:

- n = Besar Sampel  
 N = Besar Populasi  
 Z = Tingkat Kemaknaan (1,96)  
 p = Perkiraan Proporsi Sampel (0,5)  
 q =  $1-p = 1 - 0,5 = 0,5$   
 d = Besar Penyimpangan (0,05)

Berdasarkan rumus diatas, dari 449 orang populasi diperoleh jumlah sampel sebanyak:

$$n = \frac{N.(Z)^2.p.q}{d^2(N-1)+(Z)^2.p.q}$$

$$n = \frac{449 (1,96)^2.(0,5).(0,5)}{(0,05)^2(449-1)+(1,96)^2.(0,5).(0,5)}$$

$$n = \frac{449.(3,8416).(0,25)}{(0,0025)(448)+(3,8416).(0,25)}$$

$$n = \frac{431,2196}{1,12+0,9604} = \frac{431,2196}{2,0804} = 207,28 \sim 210 \text{ sampel}$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah *proportional sampling*. *Proportional incidental sampling* merupakan sampel yang diambil secara perwakilan dari tiap bagian atau kelompok dalam populasi yang sesuai dengan jumlah subjek dalam subpopulasi. Rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel perbagian adalah sebagai berikut :

$$S = \frac{\text{Jumlah subpopulasi}}{\text{Jumlah populasi}} \times \text{Jumlah Sampel}$$

Sehingga didapatkan sampel pada setiap unit, yaitu sebesar :

**Tabel 2. 1 Jumlah Sampel Berdasarkan Unit Kerja**

No.	Unit Kerja	Jumlah Pekerja	Jumlah Sampel
1	Instalasi Gawat Darurat	19	9
2	Instalasi Rawat Jalan	12	8
3	Instalasi Rawat Inap dan Kamar Bersalin	111	51
4	Instalasi Bedah Central	18	8
5	Instalasi Radiologi	13	6
6	Instalasi Gizi	52	24
7	Instalasi Farmasi	41	19
8	Instalasi Perawatan Insentif	20	9
9	Instalasi Perawatan Khusus	4	3
10	Instalasi Rekam Medik	34	15
11	Instalasi Rehabilitasi Medis (Fisioterapi)	5	3
12	Instalasi Laboratorium	19	8
13	Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana	9	4
14	Instalasi CSSD dan Laundry	24	11
15	Manajemen	68	32
<b>TOTAL</b>		<b>449</b>	<b>210</b>

Sumber : Data Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2023

## 2.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yang telah digunakan dan di validasi pada penelitian terdahulu. Kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert 4 untuk melakukan pemberian skor untuk dapat mengukur *quality of work life* dan *employee engagement* karyawan di Rumah Sakit Stella Maris. *Quality of Work Life* diukur dengan menggunakan kuisisioner yang dikemukakan oleh Walton (1975) yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Nilai *Alpha Cronbach's* dari kuisisioner ini adalah 0,96 artinya kuisisioner ini reliabel karena nilai *Alpha Cronbach's*-nya lebih dari 0,6. sehingga dapat dikatakan bahwa kuisisioner ini valid dan reliabel.

*Employee engagement* diukur dengan menggunakan kuisisioner *The Employee Engagement Scale* yang dikemukakan oleh Shuck *et al* (2016) yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya dari setiap indikatornya dan menunjukkan *Alpha Cronbach's* dari setiap indikatornya masing-masing adalah 0,88 untuk indikator *Emotional Engagement*, 0,91 untuk indikator *Behavioral Engagement*, dan 0,94 untuk indikator *Cognitive Engagement*. Hal ini menunjukkan masing-masing indikator yang dikemukakan oleh Shuck *et al* (2016) valid karena nilai *Alpha Cronbach's*-nya lebih dari 0,6.

## 2.5 Pengelolaan dan Analisis Data

### 1. Pengelolaan Data

Pada penelitian ini, pengelolaan datanya menggunakan program SPSS (*Statistic Package for Social Science*). Adapun pengelolaan data dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu :

#### a. *Screening Data*

Pada tahap ini digunakan untuk memeriksa data seberapa banyak data yang tidak terisi atau terlewatkan oleh responden.

#### b. *Editing Data*

Pada tahap ini digunakan untuk memeriksa kelengkapan dan kejelasan data serta kesesuaian dan relevansinya dengan data yang lain.

#### c. *Coding Data*

Tahap ini merupakan tahap pemberian kode pada setiap pertanyaan di kuisisioner.

#### d. *Entering Data*

Tahap ini merupakan tahap memasukkan data pada program SPSS sesuai dengan masing-masing variabel

#### e. *Cleaning Data*

Tahap ini merupakan tahap untuk memastikan Kembali data yang telah dimasukkan untuk menghindari terjadinya kesalahan.

### 2. Analisis Data

Pada penelitian ini analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Package for Social Science*). Terdapat 2 cara analisis yang akan dilakukan yaitu:

#### a. Analisis Univariat

Analisis Univariat digunakan untuk mengetahui frekuensi dari masing-masing variabel.

#### b. Analisis Bivariat

Analisis Bivariat digunakan untuk menguji variabel independent dan variabel dependen apakah memiliki hubungan atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji *Chi-Square* dan dilakukan pada data berskala numerik dan tidak berdistribusi normal.

## **2.6 Penyajian Data**

Penyajian data ini nantinya akan disajikan dalam bentuk tabel dan narasi agar lebih mudah untuk dipahami.