

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. R. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kesempatan Promosi Terhadap Turnover Intention Pada Cv. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman. . 1-17.
- Albi, N. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung
- Ariani, D. W. (2013). *The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior. International Journal of Business Administration.*, 4 (2).
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. 123-129.
- Association, A. (. (2017). Diambil kembali dari Hypertension : *The Silent Killer* : Updated JNC-8 Guideline Recommendations. *Alabama Pharmacy*. <https://doi.org/0178-0000-15-104-H01-P>
- Asuro, S. (2018). Survey Mengenai *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja, Komitmen dan *Turnover Intention* Pada Karyawan Rumah Sakit Avicena Bireuen. . *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 3 (2).
- Bakker, A. B. (2009). *Building engagement in the work place. The peak performing organization*, In R. J. Burke & C.L. Cooper (Eds), 50-72.
- Bautista, J. R. (202). *Specific stressors relate to nurses' job satisfaction, perceived quality of care, and turnover intention. International Journal of Nursing Practice.*, 26 (1), 1-10.
- Cendani, C. &. (2018). Pengaruh *Employee Engagement* dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan *OCB (Organizational Citizenship Behaviour)* sebagai Mediasi (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat).
- Dewanti, N. K. (2019). Peran *Work Engagement* Dalam Menurunkan *Turnover Intention* Perawat: *A Systematic Review* . *Kesehatan Suara Forikes*, 62-67.
- Dickey, M. M. (2007). *The role of trust in franchise organizations*". *International Journal of Organizational Analysis.*, 15 No. 3, 251-282.
- Febriana, H. D. (2022, Agustus). *The Effect of Work Engagement, Work Environment, and Job Satisfaction on Turnover Intention on Employees of CV. Joglo Furniture in Yogyakarta. Jurnal Ilmu Manajemen*, 6 (2), 191-199.
- Gillies. (1994). *Nursing Management: System approach (3rd ed.)*. W. B. Saunders Co.
- Gmim, R. S. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Promosi Jabatan Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt. Maruki Internasional Indonesia. *Jurnal EMBA*, 4 (4), 941-951.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2nd ed). Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Hayes, L. L. (2006). "Nurse Turnover: A Literature Review.". *International Journal of Nursing Studies*.
- Indirwan, D. (2020). *Path Analysis (Analisis Jalur) : Pengaruh Quality Work Life Terhadap Employee Engagement Dan Turnover Intention Perawat Rumah Sakit. Journal Of Islamic Medicine*, 52-64.
- J, Ikhwanto. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan. (Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah).
- Janna, N. M. (2023, Februari). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Perawat Dari RS Grestelina Makassar Tahun 2022. 2

- (1)(<https://doi.org/10.54259/sehatrakyat.v211.1496>).
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy Manage.* 692-724.
- Luthans, F. &. (2002). *Employee engagement and manager self- efficacy: implications for managerial effectiveness and development. Journal of Management Development*, 21 (5), 376 - 387.
- Macey, W. H. (2009). *Employee Engagement : Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*.
- Marbun, L. R. (2009). Rumah sakit Merupakan Organisasi Pelayanan Jasa yang Mempunyai kespesifikan Dalam Hal SDM, Sarana dan Prasarana serta Peralatan yang Dipakai. Seiring Rumah Sakit dikatakan Sebagai Organisasi yang padat modal, Padat Sumber Daya Manusia dan Padat akan Ilmu .
- Mathis, R. L. (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley, W. H. (1978). *An evaluation of precursors of hospital employee turnover. Journal of Applied Psychology*, 63 (4), 408-414.
- Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mora, L. (2022, Desember 28). Pengaruh Kompensasi, *Employee Engagement Terhadap Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening.
- Nurul Hidayah Nur, H. N. (2021). *The Effect of Work Engagement on Nurse Performance at Makassar City Hospital. Journal of Asian Multicultural Research for Medical and health science study*, 10-17.
- Panji Anggara, C. S. (2020). Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah. *jurnal manajemen kesehatan indonesia*, 153-160.
- Pengaruh *Employee Engagement* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*, 20 (1), 1-25.
- Putu Dodik Kartika Candra, I. G. (t.thn.). Peran Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention. E-jurnal Manajemen Unud*, 5287-5318.
- Rachman, L. &. (2016, April). "Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang)". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14.
- Ridwan, F. (2018). Pengaruh *Employee Engagement* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention*. 20 (1), hal. 1-25.
- Rismayanti, R. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 (12), 127136.
- Rivai, V. S. (2009). Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.
- Robbins, S. P. (2018). Perilaku Organisasi. *Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke12). Jakarta: Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B. (2010). *Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. Academy Manage. (Psychology Press)*.
- Schermerhorn. (2005). *Management 8th ed. USA: John Wiley & Sons, Inc.*,
- Shavina Ramadhani, I. S. (2023). Penerapan Program *Employee Engagement*

- Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT ABC. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan (JABT)*, 5 (1).
- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta: Cetakan ke-24.
- Vazirani, N. (2007). *Employee Engagement. Working Paper Series. SIES College of Management Studies*, 1-17.
- Wesley, R. &. (2013). *Correlates Employee Engagement With Turnover Intention*. 1 (9), hal. 53-62.
- Yuen, Y. S. (t.thn.). *Effects of live rock on the reef-building coral Acropora digitifera cultured with high levels of nitrogenous compound. Aquacultural Engineering*, 4 (1), 35-43.
- Novel, C. &. (2021). Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine di Kairatu. 9, No.2.
- Komala, T. (2019, September 16). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Sopir Bus PT. Primajasa Bandung. 22-26. Retrieved July 1, 2022, from <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/43502>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- DeMeo, J. A., & Smith, B. B. (2016). The impact of coworker relationships on turnover intention. *Journal of Business and Psychology*, 31(2), 223-235.
- Hirschi, A. E., & DeMeo, J. A. (2012). Coworker support and turnover intentions: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 87-103.
- Harvey, J. B., Novicevic, M. M., & Buckley, M. R. (2005). The effects of coworker relationships on turnover intentions: A social exchange perspective. *Journal of Managerial Issues*, 17(3), 442-460.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahmawati, Dini. (2022). Pengaruh otonomi kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 19(1), 1-12.
- Wulandari, Rini. (2023). Pengaruh fleksibilitas waktu kerja dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Padjadjaran*, 45(1), 1-14.
- Sutrisno, Eddy. (2021). Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 18(1), 1-12.
- Hutabarat, Y. P. (2020, August 1). Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intensions di Matahari Department Store Plaza Medan Fair. *Jurnal Ilmiah "JUMANSI STINDO"* , 2 No 2. doi:<https://doi.org/10.1234567/jma.v2i2.58>
- Jimmy Susilo, I. G. (2019, June 3). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 6,(ISSN : 2302-8912). doi:<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p15>
- Chhabra, B. (2018, September). Impact of Core-Self Evaluation and Job

- Satisfaction on Turnover Intentions: A Study of Indian Retail Sector. Retrieved from <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=770961>
- Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (2019). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 120–134.
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The Relationship Between Work Engagement and Work–Life Balance in Organizations: A Review of the Empirical Research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–262. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>
- Yuniarti, dkk. (2020). Pengaruh Dimensi Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Tekstil di Kabupaten Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro*, 24(2), 145-154.
- Sari, M., dkk. (2019). Pengaruh Dimensi Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Islam Indonesia*, 15(2), 235-244.
- Yunitasari, D., & Hasibuan, R. (2018). Pengaruh Dimensi Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di Rumah Sakit X. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Sumatera Utara*, 6(2), 151-160.
- Sari, N. K., & Irawati, D. (2020). Pengaruh Dimensi Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Islam Indonesia*, 16(1), 107-116.
- Rahmawati, N., & Asyhari, M. (2021). Pengaruh Dimensi Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel di Kota Semarang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Semarang*, 17(1), 1-11.
- Wijayati, D. T., Kautsar, A., & Karwanto, K. (2020). Emotional Intelligence, Work Family Conflict, and Job Satisfaction on Junior High School Teacher's Performance. *International Journal of Higher Education*, 9(1), 179–188. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n1p179>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (2019). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 120–134.
- Saptono, N. K., & Supriyadi, E. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Employee Engagement dengan Kesehatan Mental sebagai Variabel Moderator pada Karyawan Generasi Milenial (studi kasus : direktorat keuangan PT.Angkasa Pura I (Persero). *JURNAL EKOBISMAN*, 5(2), 88–108.
- Novenanto, A. (2018). Transjawa, Pertumbuhan Ekonomi, dan Urbanisasi. *Bhumi Jurnal Agraria Dan Pertanahan*, 4(2), 123–139.
- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2). <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>
- Raja, S., & Ganesan Kanagaraj, M. (2020). A Conceptual Study of Work Life Balance and Stress Management among Women Employees of It

- Companies in Chennai. *International Journal of Management*, 11(2), 23–26. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.2.2020.003>
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Ravelby, T. A., Linda, M. R., & Nurofik, A. (2020). Pengaruh Self-Efficacy dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang. *Journal MEDIA BINA ILMIAH*, 15(4), 4239–4248.
- Reio, T., & Ghosh, R. (2009). Antecedents and Outcomes of Workplace Incivility. *Computational Complexity*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individu pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-Life Balance and Its Relationship with Organizational Pride and Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586–602. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272>
- Maslichah, N., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 49(1), 136362.
- Iqbal, I., Zia-ud-Din, M., Arif, A., Raza, M., & Ishtiaq, Z. (2017). Impact of Employee Engagement on Work Life Balance with the Moderating Role of Employee Cynicism. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(6), 1088–1101. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i6/3068>
- Iswardhani, I., Brasit, N., & Mardiana, R. (2019). The Effect of Work-Life Balance and Burnout on Employee Job Satisfaction. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(2), 1–13. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v1i2.212>
- Ariawaty, R. R. N. (2019). Pengaruh Employee Engagement terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Bisma*, 13(2), 97. <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i2.9864>
- Ariawaty, R. R. N., & Cahyani, M. D. (2019). Pengaruh Employee Engagement terhadap Work Life Balance Karyawan. *Bisma*, 13(2), 97–104.
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The Relationship Between Work–Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42(10), 1066–1082. <https://doi.org/10.1177/0093854815582221>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). *The Measurement of Short Questionnaire A Cross-National Study*. SAGE Publication, 66, 701–716.
- Bonn, H. K. M. A. (2018). 기사(Article) 와안내문(Information) [The Eletronic Library, 34(1), 1– 5.
- Bowling, N. A. (2017). The Facet Satisfaction Scale : an Effective Affective Measure of Job Satisfaction Facets. *Journal of Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-017- 9499-4>

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN **PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP** ***TURNOVER INTENTION* DI RS ISLAM FAISAL MAKASSAR TAHUN 2023**

Tanggal :
No.Hp Responden :
Bersedia Mengisi Kuesioner :

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

Hormat Saya,

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

- a. Pria
- b. Wanita

Usia :

- a. 20 – 25 tahun
- b. 26 – 30 tahun
- c. 31 – 35 tahun
- d. 36- 40 tahun

Pendidikan Terakhir :

- a. SMA
- b. Diploma
- c. Sarjana
- d. Lainnya, Keterangan :

Petunjuk Pengisian:

STS : Sangat Tidak Setuju **TS** : Tidak Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

Berikanlah tanda ceklis pada kolom jawaban yang Bapak/Ibu anggap tepat dan sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.

B. Employee Engagement

No	Pertanyaan	STS(1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
<i>Vigour</i>					
1	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan.				
2	Saya bertahan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.				
3	Saya memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan.				
4	Saya bertahan mengerjakan pekerjaan walau menghadapi berbagai kesulitan.				
<i>Dedication</i>					
5	Saya merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.				
6	Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan.				
7	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.				
8	Saya menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan.				
<i>Absorption</i>					
9	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan.				
10	Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan.				
11	Saya merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja.				

C. Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
Pekerjaan itu sendiri					

1	Saya merasa nyaman dan senang dengan pekerjaan yang dibebankan terhadap saya karena saya menyukai bekerja di perusahaan ini.				
2	Saya senang karena diberi tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan.				
3	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya.				
4	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri.				
5	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan/pengalaman kerja.				
Gaji					
6	Gaji yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.				
7	Gaji yang diberikan oleh perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari.				
8	Gaji yang diberikan sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang saya miliki.				
9	Saya merasa senang karena perusahaan menepati janji untuk menaikkan gaji sesuai dengan besaran yang dijanjikan.				
10	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.				
Promosi					
11	Perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada seluruh karyawan secara adil dan tidak membedakan antara satu dan lainnya.				
12	Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan.				
13	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan.				
14	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk di promosikan.				
15	Saya senang dengan tingkat kemajuan karir Karyawan.				
Pengawasan					
16	MOD atau supervisor telah memiliki kemampuan yang mencukupi untuk memperbaiki kesalahan yang saya buat dalam bekerja.				

17	MOD atau supervisor telah memberikan dukungan yang membuat saya bersemangat dan nyaman dalam bekerja.				
18	Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik, dan pendapat karyawan bawahannya.				
19	Saya senang dengan atasan yang dapat memotivasi karyawan bawahannya dengan baik.				
20	Saya merasa atasan juga telah membantu memberi solusi jika karyawan sedang mengalami permasalahan dalam bekerja.				
Rekan Kerja					
21	Saya senang bekerja diperusahaan ini karena rekan kerja yang saling membantu antara satu sama lain				
22	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya.				
23	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberi solusi ketika ada masalah kerja.				
24	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.				
25	Bekerja diperusahaan ini membuat saya dapat menjalin kerja sama yang baik sesama rekan kerja.				

D. Turnover Intention

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
Thinking of quitting					
1	Saya mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerja.				
2	Saya mulai berpikir untuk tidak hadir ke tempat kerja.				
Intention to quit					
3	Saya berkeinginan untuk meninggalkan Pekerjaan.				
4	Saya berpikir pekerjaan lain lebih menarik dari pekerjaan saat ini.				
Intention to search another job					
5	Saya mencari informasi mengenai pekerjaan lain.				
6	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.				

Lampiran 2. Hasil Analisis

1. Analisis Univariat

		Statistics													
JK		U	PT	V	D	A	PS	G	P	PP	RK	TQ	IQ	SJ	TI
N	Valid	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176	176
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2. Tabel Frekuensi

Jenis Kelamin

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Wanita	119	67.6	67.6	67.6
	Pria	57	32.4	32.4	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Umur

U

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	6	3.4	3.4	3.4
	26-30 tahun	48	27.3	27.3	30.7
	31-35 tahun	94	53.4	53.4	84.1
	36-40 tahun	28	15.9	15.9	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

PT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	61	34.7	34.7	34.7
	Sarjana	115	65.3	65.3	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Vigour
V

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	15	8.5	8.5	8.5
	Rendah	161	91.5	91.5	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Dedication
D

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	80	45.5	45.5	45.5
	Rendah	96	54.5	54.4	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Absorption
A

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	170	99.6	99.6	99.4
	Rendah	6	3.4	3.4	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Pekerjaan Itu Sendiri
PS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	171	97.2	97.2	97.2
	Rendah	5	2.8	2.8	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Gaji
G

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	16	9.1	9.1	9.1
	Rendah	160	90.9	90.9	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

**Promosi
PROMOSI**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	38	21.6	21.6	21.6
	Rendah	138	78.4	78.4	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

**Pengawasan
PP**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	127	72.2	72.2	72.2
	Rendah	49	27.8	27.8	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

**Rekan Kerja
RK**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	155	88.1	88.1	88.1
	Rendah	21	11.9	11.9	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

**Thinking of Quit
TQ**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	117	66.5	66.5	66.5
	Rendah	59	33.5	33.5	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

**Intention to Quit
IQ**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	166	94.3	94.3	94.3
	Rendah	10	5.7	5.7	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

**Intention to Search Another Job
SJ**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	167	94.9	94.9	94.9
	Rendah	9	5.1	5.1	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

**Turnover Intention
TI**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	163	92.6	92.6	92.6
	Rendah	13	7.4	7.4	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

3. Analisis Bivariat

**Crosstab Vigour
Crosstab Dimensi Vigour**

				TI	Total
				Tinggi	Rendah
V	Tinggi	Count	11	4	15
		% within Vigour	73.3%	26.7%	100.0%
	Rendah	Count	152	9	161
		% within Vigour	94.4%	5.6%	100.0%
Total	Count		163	13	176
	% within Vigour		92.6%	7.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	12.610 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	2.670	1	.102		
Likelihood Ratio	5.284	1	.022		
Fisher's Exact Test				.016	.016
Linear-by-Linear Association	12.538	1	.000		

N of Valid Cases	176			
------------------	-----	--	--	--

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.11.

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab Dimensi *Dedication*

		TI		Total	
		Tinggi	Rendah		
D	Tinggi	Count	85	2	157
		% within D	88.5%	2.5%	100.0%
	Rendah	Count	78	11	96
		% within D	97.5%	11.5%	100.0%
Total	Count	163	13	176	
	% within D	92.6%	7.4%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	1.699 ^a	1	.192		
Continuity Correction ^b	.704	1	.401		
Likelihood Ratio	3.093	1	.079		
Fisher's Exact Test				.048	.021
Linear-by-Linear Association	1.689	1	.194		
N of Valid Cases	176				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.91.

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab Dimensi *Absorption*

		TI		Total	
		Tinggi	Rendah		
A	Tinggi	Count	159	11	170
		% within A	93.5%	6.5%	100.0%
	Rendah	Count	4	2	6
		% within A	66.7%	33.3%	100.0%
Total	Count	163	13	176	
	% within A	92.6%	7.4%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.080 ^a	1	.777		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.154	1	.695		
Fisher's Exact Test				.064	.064
Linear-by-Linear Association	.080	1	.778		
N of Valid Cases	176				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .44.

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri

				TI	Total
			Tinggi	Rendah	
PS	Tinggi	Count	22	5	27
		% within PS	81.5%	18.5%	100.0%
	Rendah	Count	141	8	149
		% within PS	94.6%	5.4%	100.0%
Total	Count	163	13	176	
	% within PS	92.6%	7.4%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	8.002 ^a	1	.005		
Continuity Correction ^b	3.847	1	.050		
Likelihood Ratio	4.389	1	.036		
Fisher's Exact Test				.031	.031
Linear-by-Linear Association	7.956	1	.005		
N of Valid Cases	176				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.99.

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab Dimensi Gaji

		TI		Total	
		Tinggi	Rendah		
G	Tinggi	Count	12	4	16
		% within G	75.0%	25.0%	100.0%
	Rendah	Count	151	9	160
		% within G	94.4%	5.6%	100.0%
Total		Count	163	13	176
		% within G	92.6%	7.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3.801 ^a	1	.051		
Continuity Correction ^b	1.582	1	.208		
Likelihood Ratio	2.525	1	.112		
Fisher's Exact Test				.020	.020
Linear-by-Linear Association	3.779	1	.052		
N of Valid Cases	176				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.18.

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab Dimensi Promosi

		TI		Total	
		Tinggi	Rendah		
PROMOSI	Tinggi	Count	32	6	38
		% within PROMOSI	84.2%	15.8%	100.0%
	Rendah	Count	131	7	138
		% within PROMOSI	94.9%	5.1%	100.0%
Total		Count	163	13	176
		% within PROMOSI	92.6%	7.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.513 ^a	1	.474		
Continuity Correction ^b	.174	1	.676		
Likelihood Ratio	.500	1	.480		
Fisher's Exact Test				.036	.036
Linear-by-Linear Association	.510	1	.475		
N of Valid Cases	176				

- a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.81.
 b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab Dimensi Pengawasan

				TI	Total
				Tinggi	Rendah
PP	Tinggi	Count	118	9	127
		% within PP	92.9%	7.1%	100.0%
	Rendah	Count	45	4	49
		% within PP	91.8%	8.2%	100.0%
Total		Count	163	13	176
		% within PP	92.6%	7.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.060 ^a	1	.807		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.059	1	.808		
Fisher's Exact Test				.757	.514
Linear-by-Linear Association	.060	1	.807		
N of Valid Cases	176				

- a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.62.

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab Dimensi Rekan Kerja

		TI		Total	
		Tinggi	Rendah		
RK	Tinggi	Count	145	10	155
		% within RK	93.5%	6.5%	100.0%
	Rendah	Count	18	3	21
		% within RK	85.7%	14.3%	100.0%
Total	Count	163	13	176	
	% within RK	92.6%	7.4%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	1.659 ^a	1	.807		
Continuity Correction ^b	.712	1	1.000		
Likelihood Ratio	1.377	1	.808		
Fisher's Exact Test				.190	.190
Linear-by-Linear Association	1.650	1	.807		
N of Valid Cases	176				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.62.

b. Computed only for a 2x2 table

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian Dari FKM UNHAS



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN BUDAYA,
RI SET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp.(0411) 585658,
e-mail : fkm.unhas@gmail.com, website: <https://fkm.unhas.ac.id/>

Nomor : 01109/UN 4.14.1/PT.01.04/2024

2

Februari 2024

Lampiran: 1 (Satu) Lembar

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi
Sulawesi Selatan

Cq. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan di-Makassar

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin bermaksud untuk melakukan penelitian dalam rangka
penyusunan skripsi.

Sehubungan dengan itu, kami mohon kiranya bantuan Bapak dapat memberikan
izin untuk penelitian kepada:

Nama Mahasiswa : M. Aylaffayza Azizah R. Hi Noea Nomor Pokok :

K 011201109

Program Studi : S1 - Kesehatan Masyarakat Departemen :

Manajemen Rumah Sakit

Judul Penelitian : Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention
Di RS Islam Faisal Makassar Tahun 2023.

Lokasi Penelitian : Kota Makassar

Tim Pembimbing : 1. Prof. Dr. dr. H. M. Alimin M. Aidin, MPH
2. Dr. Rini Anggraeni, S.K.M., M.Kes

No. Telp : 0882-4549-0065

Demikian surat permohonan izin ini, atas bantuan dan kerjasama yang baik kami
sampaikan banyak terima kasih.

a.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan,



Dr. Wahiduddin, S.K.M., M.Kes

Tembusan :
004

NIP 19760407 200501 1

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat
3. Kepala Bagian Tata Usaha
4. Kepala Subbagian Akademik dan Kemahasiswaan
5. Mahasiswa yang bersangkutan



Catatan:

1. UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah."
2. Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSE.



Lampiran 4. Surat Izin Penelitian Dari UPT-P2T-BKPM



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : 2587/S.01/PTSP/2024 Kepada Yth.
Lampiran : - Direktur RS Islam Faisal Makassar
Perihal : izin penelitian

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan, FKM UNHAS Makassar Nomor : 01109/UN4.14.1/PT.01.04/2024 tanggal 2 Februari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **MAYLAFFAYZA AZIZAH R. HI NOEA**
Nomor Pokok : K011201109
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara , dengan judul :

" Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di RS Islam Faisal Makassar Tahun 2023. "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **05 Februari s/d 05 April 2024**

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

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 02 Februari 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Dekan Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan, FKM UNHAS Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Lampiran 5. Dokumentasi



Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP

A. DATAPRIBADI

Nama : Maylaffayza Azizah R.Hi Noea
NIM : K011201109
Tempat/Tanggal Lahir : Makassar 24 April 2002
Agama : Islam
Alamat : JL. Manggarupi BTN Gowa Mas Indah D/2

B. RIWAYATPENDIDIKAN

SDN BONTOKAMASE GOWA (2011-2016)
SMP-IT AL-FITYAN SCHOOL GOWA (2016-2018)
SMA 04 MAKASSAR (2018-2019)
SMA 01 GOWA (2019-2020)
FKM/ Departemen Manajemen Rumah Sakit (2020-2024)

C. RIWAYATORGANISASI

1. Hospital Management Student Forum Periode 2022/2023
2. Pengurus Kohati / Sekertaris Bidang Internal 1443/1444 H
3. Pengurus Lembaga Kesehatan Mahasiswa Islam (LKMI) / Anggota Bidang Pelayanan Kesehatan 2022/2023

D. RIWAYAT KEPANITIAAN DANPRESTASISELAMAKULIAH

1. Anggota Tim Pendanaan PMW Kewirausahaan 2022