

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, S. (2012). Development of Employee Engagement Programme on the Basis of Employee Satisfaction. *Journal of Economic Development, Management, IT, Finance and Marketing*, 4(1), 27-37.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Nusa Media.
- Affini, D, N., Surip, N. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement yang Berdampak pada Turnover Intentions. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 113-127. <https://media.neliti.com/media/publications/462248-none-70e97c50.pdf>
- Akbar, D, S. (2011). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Akhbar, M, N., Harding, D., Yanuarti, N. (2020). Peran Kesejahteraan di Tempat kerja Terhadap Kesiapan untuk Berubah. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 229-244. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art5>
- Alfiah. (2013). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Intention Perawat di Brawijaya Women and Children Hospital Jakarta Tahun 2013. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Alkaresi, R. (2021). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru Riau. (Skripsi, Universitas Islam Riau). <https://repository.uir.ac.id/6154/1/RINDU%20ALKARESI.pdf>
- Alreshidi, N, M., Alrashidi, L, M., Alanazi, A, N., Alshammeri, E, H. (2021). Turnover Among Foreign Nurses in Saudi Arabia. *Journal of Public Health Research*, 10(1), 1-10. <https://doi.org/10.4081/jphr.2021.1971>
- Anik, S. (2013). Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Intentions Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar. (Tesis, Universitas Hasanuddin)
- Arif, S., Amboningtyas, D., Hasiholan, L, B., Fathoni, A. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Team Work Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan pada CV. Mawar Semarang. *Journal of Management*, 3(3). <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/649/630>
- Atieq, M, Q., Basid, R, A. (2023). Analisis Perbandingan Employee Engagement Generasi X dan Y Dosen dan Tenaga Kependidikan di IAIN Syekh Nurjati Cirebon. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(2), 15-41. <https://doi.org/10.52859/jbm.v11i2.280>
- Audina, V. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 10(1), 85-101. <http://ojs.stan-im.ac.id/index.php/JSMA/article/view/29>
- Arianti, W, P., Hubeis, M., Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 13(1), 31-48. https://www.researchgate.net/profile/Musa-Hubeis/publication/341729345_Pengaruh_Faktor_Kepuasan_Kerja_terhadap_Employee_Engagement_di_Perwiratama_Group/links/600122b0a6fdccdb854b0bd/Pengaruh-Faktor-Kepuasan-Kerja-terhadap-Employee-Engagement-di-Perwiratama-Group.pdf

- Astuti, D., Suwandi. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(4), 615-623. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1282>
- Bakker, A. B., Bal, P. M. (2010). Weekly Work Engagement and Performance : A Study Among Starting Teachers. *Journal of Occupational Psychology*, 83, 189-206. <http://dx.doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Bangun, W. (2006). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya pada Produktivitas Kerja Karyawan (Survei pada Karyawan Industri Tekstil Propinsi Jawa Barat). *Sosiohumaniora*, 8(2), 143-157. <http://jurnal.unpad.ac.id/sosiohumaniora/article/view/5367>
- Barahama, A. F., Katuuk, M., Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Perawatan Dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado, e-Journal Keperawatan, 7(1), 1-8. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/22876>
- Bois, M. A. N., Susanti, N., Halik, A. (2017). Pengaruh Kepuasan dan Ktidakpuasan Kerja Malalui Dissent Expression terhadap Word of Mouth Tenaga Pendidik Sekolah Swasta SPK di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), 219-232. https://jrem.iseisby.or.id/index.php/id/article/download/85/monica_pdf
- Bustomi, P. A., Pradhanawati, A., Nugraha, H. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement Terhadap Kinerja karyawan PT Galaxy Mandiri Perkasa. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 188-197. <https://doi.org/10.14710/ijab.2022.34394>
- Cahyana, K. S., Prahara, S. A. (2020). Work Engagement dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 285-294. <https://journal.unnes.ac.id/nju/INTUISI/article/view/24073>
- Cahyati, S., Qomariyah, N. (2019). Peran Work Engagement terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 11-21. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1912>
- Christiani, L., Ilyas, J. (2017). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam Tahun 2017. *Jurnal ARSI*, 4(3), 198-209. <http://dx.doi.org/10.7454/arsi.v4i3.4012>
- Citrayani, F., Hidayati, T., Zainurossalamia, S. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 225-240. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i1.6046>
- Dayona, G., Rinawati, N. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement di PT Andalan Finance Indonesia. *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2), 39-61. <https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/view/60>
- Djuwita, T. M. (2020). Pentingnya Komunikasi yang Efektif dalam organisasi. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 15(1), 1-13. <https://jurnal.unnur.ac.id/index.php/transparansi/article/view/583>
- Erwina., Amri. (2020). Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication, dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu. *Jurnal of Economic, Management, and Accounting*, 3(2), 173-180. <http://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/index>

- Sanjoko, D, C. (2015). Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. (Skripsi, universitas Diponegoro Semarang). http://eprints.undip.ac.id/45625/1/01_SANJOKO.pdf
- Fadhli, M, N. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi di Mis Azzaky Medan. *Journal Ability : Journal of Education and Social Analysis*, 2(2), 8-21. <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jesa/article/view/139>
- Fairus, A, A., Kurniawan, J, E. (2018). Hubungan antara Kesesuaian Peran Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Perusahaan Tekstil. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 12-18. <https://doi.org/10.37715/psy.v2i1.863>
- Fakhri, R, F., Djastuti, I., Mas'ud, F. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Cioimas Adisatwa Unit Pabelan). *Diponegoro Journal of Economics*, 9(1), 59-78. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jme/article/view/31490>
- Faridatunniswah, A. (2013). Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Diponegoro Semarang. (Skripsi, Universitas Diponegoro). <http://eprints.undip.ac.id/40608/>
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W, R., Ahmad, A, A. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention, *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 20(1), 1-23. <https://doi.org/10.32424/jeba.v20i1.1101>
- Febrianita, Y., Yunus, M, K. (2017). Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi. *Jurnal Ners Indonesia*, 7(2), 55-60. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjStJ_6hKKEAxVp-TgGHWXWB54QFnoECBQQAQ&url=https%3A%2F%2Fjurnal.unri.ac.id%2Findex.php%2FJNI%2Farticle%2Fdownload%2F6906%2F6109%2F14439&usq=AOvVaw3pt8zDkYNhD7fpS2gzACPL&opi=89978449
- Ferry, A, B., Sidin, I., Wahyu, A. (2021). An Analysis of The Effects of Human Resources Management on Healthcare Innovation in Hospital : A Scoping Review. *Journal Of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study*, 2(2), 70-83. <https://doi.org/10.47616/jamrmhss.v2i2.141>
- Firmansyah, M, B., Suminar, D, R., Fardana, N, A. (2022). Tinjauan Literatur Tentang Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja dan Kinerja Pendidik. *Khazanah Pendidikan*, 15(2), 181-188. <http://dx.doi.org/10.30595/jkp.v15i2.11705>
- Fitria, F, N., Sunuharyo, B, S. (2017). Pengaruh Tunjangan Karyawan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 195-202. <https://media.neliti.com/media/publications/136292-ID-pengaruh-tunjangan-karyawan-terhadap-mot.pdf>
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366-375. <https://doi.org/10.37721/je.v18i3.7>
- Garg, K., Mishra, M., Dar, I, A. (2017). Job Satisfaction and Work Engagement : A Study Using Private Sector Bank Managers. *Advances in Developing Human Resources*, 1-13.

- <https://www.researchgate.net/publication/321319410> Job Satisfaction and Work Engagement A Study Using Private Sector Bank Managers
Gumilar, E. A. (2010). Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.X. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/1227/1/EKO%20AGUNG%20GUMILAR-FPS.pdf>
- Hadjri, M. I., Parizade, B., Zunaidah., Farla, W, WK. (2020). Green Human Resources Management dan Kinerja Lingkungan : Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Palembang. *Jurnal Inovasi Bisnis (INOVBIZ)*, 8(2), 182-192.
<http://ejournal.polbeng.ac.id/index.php/IBP/article/view/1627>
- Handoyo, A, W., Setiawan, R. (2017). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *AGORA*, 5(1).
<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/5264/4849>
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti, S. (2022). Pengukuran Level Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) dengan Q12 Gallup pada PT. XT. *Jurnal Saraq Opat*, 4(1), 54-70. <https://doi.org/10.55542/saraqopat.v4i1.182>
- Heryana, A. (2020). Uji Chi Square. https://www.researchgate.net/publication/341539841_UJI_CHI_SQUARE?enrichId=rgreq-db7c31792320fcede8a98c566aae5f22-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzM0MTUzOTg0MTtBUzo4OTM0Nzk0MjUxNTUwNzNAMTU5MDAzMzUwMzQ0NQ%3D%3D&el=1_x_2&esc=publicationCoverPdf
- Kejeh, M, M. (2019). Evaluasi Pemberian Tunjangan Kinerja Studi di Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit Kelas I Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 7(4), 535-550.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/25341>
- Kertriasih, N, N, R., Sujana, I, W., Suardika, I, N. (2018). The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction, Employee Engagement and Employee Performance (Study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(3), 20592-20600.
<https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/468>
- Khan, M, S., Raza, A. (2019). Impact of Pay on Job Satisfaction in Business Organizations. *Mediterranean Journal of Basic and Applied Sciences*. 3(3), 69-74.
https://www.researchgate.net/publication/334721208_Impact_of_Pay_on_Job_Satisfaction_in_Business_Organizations#:~:text=Past%20literature%20reflects%20that%20pay,of%20pay%20on%20job%20satisfaction.
- Kristiana, I, F., Fajrianthi., Purwono, U. (2021). Analisis Rasch dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204-217. [https://doc-pak.undip.ac.id/id/eprint/9449/1/turnitin-Analisis%20Rasch%20dalam%20Utrecht%20Work%20Engagement%20Scale-9%20\(UWES-9\)%20Versi%20Bahasa%20Indonesia.pdf](https://doc-pak.undip.ac.id/id/eprint/9449/1/turnitin-Analisis%20Rasch%20dalam%20Utrecht%20Work%20Engagement%20Scale-9%20(UWES-9)%20Versi%20Bahasa%20Indonesia.pdf)

- Kurniawan, K. Y. (2015). Pengaruh pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global. *AGORA*, 3(2), 115-120. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3593>
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1), 1-11. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2158244019899085>
- Lewuici, P. G., Mustamu, R. H. 2016. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *AGORA*. 4(2), 101-107. <https://media.neliti.com/media/publications/54768-ID-pengaruh-employee-engagement-terhadap-ki.pdf>
- Leung, J., Wijaya, D. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Intervening di Restoran Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 4(1), 422-439. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/4166>
- Mangundjaya, W. H., Fachruddin, D. F. (2012). The Impact of Workplace Well-Being and Psychological Capital, to the Individual Readiness for Change. *Proceedings 4th Asian Psychological Association*, 1-18. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=0be0df49fd7cb0cb6f188b8a2d0621b8c3b45a35>
- Manurung, S. P. (2017). The Effect of Direct and Indirect Compensation to Employee's Loyalty : Case Study at Directorate of Human Resources In PT Pos Indonesia. *Journal of Indonesian Applied Economics*, 6(1), 84-102. <https://jiae.ub.ac.id/index.php/jiae/article/view/200/173>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2019. *Human Resource Management* (Manajemen Sumber Daya Manusia). In Salemba Empat.
- Muhadi., Indahyati, E., Agnesti, D., Safira, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention pada Perawat di RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3), 77-83. <https://doi.org/10.30651/jkm.v7i3.14807>
- Muharni, S. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Panam Tahun 2017. *Ners Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.52999/nersjournal.v1i1.12>
- Muharni, S., Wardhani, U. C. (2020). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmaker PERDANA*, 3(2), 236-245. <https://doi.org/10.32524/jksp.v3i2.92>
- Mukhtar, A. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Anugerah Firah Hidayah Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(4), 380-394. <https://doi.org/10.37476/jbk.v8i4.716>
- Musmiler, E., Arif, Y., Wahyudi, W. (2020). Faktor Determinan yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang. *Jurnal Akademika Baiturrahman Jambi*, 9(2), 275-282. <http://jab.stikba.ac.id/index.php/jab/article/view/259>
- Naidoo, P., Martins, N. (2014). Investigating the Relationship Between Organizational Culture and Work Engagement. *Problems and Perspective in Management*,

- 12(4), 433-441. [http://www.irbis-nbuu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuu/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/prperman_2014_12_4\(spec._11.pdf](http://www.irbis-nbuu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuu/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/prperman_2014_12_4(spec._11.pdf)
- Naifuddin., Andari. (2022). Pengaruh Compensation Satisfaction and Supervisory Support Terhadap Engagement Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 76-85. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/JM/article/view/4748>
- Noah, Y., Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude Among Employees in Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36-43. <https://doi.org/10.11634/21682585140398>
- Noercahyo, U, S., Maarif, M, S., Sumertajaya, IM. (2021). The Role of Employee Engagement On Job Satisfaction And Its Effect On Organizational Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 19(2), 296-309. <https://jurnaljam.uib.ac.id/index.php/jam/article/view/2024>
- Noercahyo, U, S., Maarif, M, S., Sumertajaya, IM. (2021). The Role of Employee Engagement on Job Satisfaction and Its Effect on Organizational Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 19(2), 296-309. <https://jurnaljam.uib.ac.id/index.php/jam/article/view/2024/1603>
- Nugroho, A. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intentions dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). <https://etd.umy.ac.id/id/eprint/33277/1/HALAMAN%20JUDUL.pdf>
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru : Yayasan Airusyam.
- Nurhidayati, A., Anam, K. (2020). Manajemen Bisnis di Era Pandemi Covid-19 & New Normal. (Semarang : Unissula Press).
- Papay, M., Reissova, A. (2021). Relationship Between Employee Engagement, Job Satisfaction and Potential Turnover. *TEM Journal*, 10(2), 847-852. <https://doi.org/10.18421/TEM102-44>
- Paramarta, W, A., Darmayanti, N, P, K. (2020). Employee Engagement dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua-Bali. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 60-79. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyamanajemen/article/view/550/434>
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 3 Tahun 2020. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwUj_5STiMWBAXUtTGwGHXGqD4gQFnoECA4QAAQ&url=https%3A%2F%2Fperaturan.bpk.go.id%2Fdetails%2F152506%2Fpermenkes-no-3-tahun-2020&usq=AOvVaw06C80oo8-duebINIISeuyD&opi=89978449
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 72 Tahun 2016 Tentang Standar Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwit8LbyhsWBAXW_bmwGHWjtDXQQFnoECBEQAQ&url=https%3A%2F%2Fperaturan.bpk.go.id%2Fdownload%2F105431%2FPermenkes%2520Nomor%252072%2520Tahun%25202016.pdf&usq=AOvVaw24U3hQ9XggVN G64BHPsANh&opi=89978449

- Pitasari, N, A, A., Perdhana, M, S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Dipenogoro Journal of Management*, 7(4), 1-11. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/22488>
- Pri, R., Zamralita (2017). Gambaran Work Engagement pada Karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial*, 1(2), 295-303. <https://journal.untar.ac.id/index.php/jmishumsen/article/view/981>
- Pristiyono., Hasibuan, M, I., Hasibuan, D. (2018). Employee Engagement Dipengaruhi Oleh Variabel Anteseden dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja (Studi Kasus Dosen Tetap Yayasan Universitas Labuhanbatu). *Informatika : Jurnal Ilmiah AMIK Labuhanbatu*, 6(1), 11-22. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/informatika/article/view/737>
- Putra, G, R., Raharso, S. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterikatan dalam Pekerjaan pada Maskapai Penerbangan Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 5(2), 28-38.
- Rachman, L., Dewanto, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). (JAM) *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 322-333. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/893>
- Rachmawati, F. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. *AGORA*, 4(2), 259-264. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/4814>
- Rachmawati, M. (2013). Employee Engagement Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan (International Journal Review). *Among Makarti*, 6(12), 52-65. <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v6i2.88>
- Ramadhan, N., Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47-58. <https://journals.telkomuniversity.ac.id/ijm/article/view/351/248>
- Ramelan, D, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Generasi Milenial. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang). <https://etd.umm.ac.id/id/eprint/4209/1/SKRIPSI.pdf>
- Rindyantika, A., Safitri, N. (2014). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Job Satisfaction Survey (Studi pada Karyawan Tetap Kantor Pusat PT Airindo Sakti). Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik, Universitas Indonesia. <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20387705>
- Rizky, M. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *JIMT (Jurnal Ilmu Manajemen Terapan)*, 3(3), 290-301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i2>
- Rumangkit, S., Musaddad, I., Jaya, I., Meizari, A. (2021). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan dengan Pendekatan Job Satisfaction Survey di PT. Aneka Usaha Tanggasmu Jaya. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 7(2), 136-144. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/view/3091/1376>

- Ravelby, T. A., Suhery, S., Sutiyeem, S., Linda, M. R., Nurofik, A. (2020). Pengaruh Self-Efficacy dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang. *Media Bina Ilmiah*, 15(4), 4239-4248. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/772>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Cosequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683940610690169/full/html>
- Salatina, N. I., Mubarak, A. (2016). Hubungan Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Gudang PT.X. *Prosiding Psikologi*, 2(2), 592-596. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/psikologi/article/view/3826/pdf>
- Saputra, D., Bantam, D. J. (2023). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Work Engagement pada Karyawan PT. KI Daerah Istimewa Yogyakarta. *Indonesian Journal of Economic and Social Science*, 1(1), 36-44. <https://ejournal.unjaya.ac.id/index.php/ijess/article/view/901>
- Saputra, E. K. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(2), 139-148. <https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/view/2307>
- Savitri, C. A., Anggraeni, NLP, N., Santosa, D. F. (2023). Analisis Faktor Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 14(2), 110-124. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680>
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., 2004. *Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1*. *Occup. Heal. Psychol. Unit Utr. Univ.* 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Setiawan, O. D., Widjaja, D. C. (2018). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2), 120-134. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/7457>
- Sholikhah., Parimita, W., Lubis, T. (2022). Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Swasta di Jakarta, 3(2), 327-339. <http://pub.unj.ac.id/index.php/jbmk/article/view/646/422>
- Sholihin, U. (2021). Dampak Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 6(1), 86-99. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i1.1414>
- Siew, L. Y. (2022). Relationship Between Employee's Satisfaction, Engagement and Turnover Intention. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 7(6), 1-18. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i6.1546>
- Sofyan, S., Dewi, D. P., Nurjani, D. (2021). Peran Supervisor dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Duta Abadi Primantara Jakarta. *Proceeding Seminar Nasional*, 1(2), 317-325.

- <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwik89fls8WBAXWLSWwGHQ7MDhQQFnoECBcQAQ&url=http%3A%2F%2Fopenjournal.unpam.ac.id%2Findex.php%2FFPSU%2Farticle%2Fdownload%2F18686%2F9591&usq=AOvVaw0llh1T4mJKoKh0JlaREdWz&opi=89978449>
- Spector, P. E. (1997). Job Satisfaction (Application, Assesment, Causes, and Consequences).
- Steven, J., Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Resiliensi dengan Work Engagement pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(3), 160-169. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.19745>
- Steven., Mirza, D, F., Silaban, N, J, G., Sihombing, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Penghargaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Akuntabel*, 18(3), 543-550. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL/article/view/9674>
- Siswono, D. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya. *AGORA*, 4(2), 374-380. <https://media.neliti.com/media/publications/53567-ID-pengaruh-employee-engagement-terhadap-ki.pdf>
- Sriatun, A., Elina, M., Sodikin. (2018). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 2(3), 17-24. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiamqO2jKKEAxUOxzgGHTebAicQFnoECBwQAQ&url=https%3A%2F%2Fjurnal.saburai.id%2Findex.php%2Fjmmms%2Farticle%2FviewFile%2F547%2F346&usq=AOvVaw0iVBGbx1FhdBRE7388dUe&opi=89978449>
- Suciadi, I., Wijaya, M, A., Remiasa, M. (2017). Analisa Pengaruh Pekerjaan itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak and Grill Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2), 534-543. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/5987>
- Suhery., Ravelby, T, A., SutiyeM, Linda, M, R., Nurofik, A. (2020). Pengaruh Del-Efficacy dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang. *Open Journal System*, 15(4), 4239-4248. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj4n5ao-8aBAXUe1zgGHafxAiUQFnoECA8QAQ&url=http%3A%2F%2Fejournal.binawakya.or.id%2Findex.php%2FMBI%2Farticle%2Fview%2F772%2Fpdf&usq=AOvVaw2waiCqshUf0MEY_O5X6z_Y&opi=89978449
- Sukoco, I., Fu'adah, D, N., Muttaqin, Z. (2020). Work Engagement of Millennial Generation Employees at PT. X Bandung. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 263-281. <http://jurnal.unpad.ac.id/adbispreneur/article/view/29953/15103>
- Sulistino, D., Hermawan, A., Sukmawati, A. (2019). The Effect of Empowerment and Employee Engagement on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Its Impact on Performance of PTPN V. *Journal of Management & Agribusiness*.

- 16(3), 142-152.
<https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmagr/upcoming/view/30046>
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi*, 16(2), 63-75.
<https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Takawira, N., Coetzee, M., Schreuder. (2014). Job Embeddedness, Work Engagement and Turnover Intention of Staff in a Higher Education Institution : An Exploratory Study. *SA Journal of Human Resource Management*, 12(1), 2-10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.524>
- Tewal, B., Adolfini., Pandowo, M, H, Ch., Tawas, H, N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo Bandung.
- Ulvania, U. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Staf Tata Usaha (Studi Kasus pada MTsN 10 Tanah Datar Kecamatan Sungayang). (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta). <http://repository.stei.ac.id/7936/>
- Utami, D, T. (2008). Hubungan Job Insecurity dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Outsourcing di PT X. (Skripsi, Universitas Indonesia Jakarta)
- UU Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjMyIKuh8WBaxUJR2wGHQK-DEAQFn0ECA4QAQ&url=https%3A%2F%2Fperaturan.bpk.go.id%2FDetails%2F258028%2Fuu-no-17-tahun-2023&usq=AOvVaw2BGB9jre-lih8UqVuubRPQ&opi=89978449>
- Vorina, A., Simonic, M., Vlasova, M. (2017). An Analysis of the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Engagement. *Economic Themes*, 55(2), 243-262. <https://doi.org/10.1515/ethemes-2017-0014>
- Wafi, M, I, H., Nuvriasari, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomika*, 14(2), 159-171.
<http://jurnal.borneo.ac.id/index.php/ekonomika/article/view/3311>
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T, C., Li, Q, M. (2020). Effects of Professional Identity on Turnover Intention in China's Hotel Employees : The Mediating Role of Employee Engagement and Job Satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10-22. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>
- Wicaksono, B, D., Rahmawati, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasional Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 10(2), 133-146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>
- Widiantari, N, K., Sujana, I, N. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Berliando Mitra Abadi di Denpasar. 10(2), 249-255. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v10i2.35030>
- Widjaja, D, C., Kristanti, S, E., Purnamasari, M. (2015). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention di Swiss Bellin Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(1), 141-152.

- <https://www.neliti.com/id/publications/82712/pengaruh-employee-engagement-terhadap-kepuasan-kerja-dan-turn-over-intention-di>
- Wijaya, I, K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *AGORA*, 6(2). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/7740/6950>
- Wijayanto, P., Suharti, L., Chaniago, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement dan Dampaknya Terhadap Turn-Over Intentions dengan Job Characteristics Sebagai Pemoderasi (Studi pada Karyawan Generasi Y di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 83-98. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98>
- 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://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1237099.pdf>
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, 6(2), 81-95. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjy14CzwsWBAXWQcmwGHRI5BhkQFnoECA8QAAQ&url=https%3A%2F%2Fjournal.uinmataram.ac.id%2Findex.php%2Fsociety%2Farticle%2Fdownload%2F1475%2F752&usg=AOvVaw30js37e9z1ZikwD-OZGsro&opi=89978449>
- Wiweko, W, A., Kurniawan, J, E. (2020). Hubungan Person Job-Fit Keterlibatan Kerja pada Karyawan Generasi Milenials di Perusahaan X. *Psychopreneur Journal*, 4(2), 90-99. <https://doi.org/10.37715/psy.v4i2.1762>
- Yolanda, D, F. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement di PT KLX Bekasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 63-69. <http://jurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/jiam/article/view/682>
- Yulia, R. (2020). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Human Care*, 5(4), 1050-1059. <https://ojs.fdk.ac.id/index.php/humancare/article/view/1002>
- Yuningsih, N. (2022). Peran Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manageable*, 20(10), 1-11. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3335160&val=29286&title=PERAN%20KETERLIBATAN%20KERJA%20KEPUASAAN%20KERJA%20DAN%20BUDAYA%20ORGANISASI%20TERHADAP%20KOMITMEN%20ORGANISASI>
- Zainuddin. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Central Asia Tbk, (BCA) KCU Bandar Lampung). (Skripsi, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung). <http://repo.darmajaya.ac.id/1835/1/SKRIPSI%20FULL.pdf>
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ecobisma*, 7(2), 109-124. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/1758>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Persetujuan Menjadi Responden

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia menjadi responden penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa S1 Departemen Manajemen Rumah Sakit, Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, universitas Hasanuddin yang Bernama Azatil Ismah, dengan judul “Hubungan *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja pada Staf di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2023”.

Saya mengerti bahwa penelitian ini tidak menimbulkan dampak negatif dan data mengenai diri saya dalam penelitian ini akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti. Semua berkas yang mencantumkan identitas saya hanya akan digunakan untuk keperluan pengolahan data dan bila sudah tidak digunakan akan dimusnahkan. Hanya peneliti yang dapat mengetahui kerahasiaan data-data penelitian.

Demikian, secara suka rela dan tidak ada unsur paksaan dari siapapun saya bersedia berperan serta dalam penelitian ini.

Makassar, November 2023

()

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA STAF DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS KOTA MAKASSAR TAHUN 2023

Pertanyaan Bagian A (Karakteristik Individu)

Petunjuk Pengisian :

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan cara memberi tanda Cek (√) pada kolom jawaban yang anda pilih. Data ini akan dirahasiakan dan hanya dibaca oleh peneliti.

1. Nomor Kode :.....(di isi oleh peneliti)

2. Umur/Tanggal Lahir

:...../.....

.....

3. Jenis Kelamin : 1. Laki – Laki 2. Perempuan

4. Status : 1. Belum Menikah 2. Menikah

5. Pendidikan : 1. Strata – 3 2. Strata – 2

3. Strata – 1 4. D-III

5. SMA sederajat

6. Status Kepegawaian : 1. PNS 2. Pekarjasetap

3. Pekerja tidak tetap

7. Lama bekerja di Rumah Sakit Stella Maris

1. Lama kerja ≤ 5 tahun

2. Lama kerja > 5 tahun

Petunjuk Pengisian!

Dibawah ini adalah beberapa pernyataan mengenai *employee engagement*. Berilah tanda (√) pada salah satu kolom dari tujuh pilihan yang disediakan disebelah kanan pernyataan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, dengan ketentuan :

- TP : tidak pernah, artinya kondisi tersebut tidak pernah dirasakan.
- HTP : hampir tidak pernah, artinya kondisi tersebut pernah dirasakan beberapa kali dalam setahun.
- JR : jarang, artinya kondisi tersebut pernah dirasakan kurang lebih satu kali dalam sebulan.
- KD : kadang-kadang, artinya kondisi tersebut pernah dirasakan beberapa kali dalam sebulan.
- SR : sering, artinya kondisi tersebut dirasakan satu kali dalam seminggu
- SL : selalu, artinya kondisi tersebut dirasakan setiap hari.

Pertanyaan Bagian A (*Employee Engagement*) variabel Independen

| No | Pernyataan | TP | HTP | JR | KD | SR | SS | SL |
|-------------------|---|----|-----|----|----|----|----|----|
| <i>Vigor</i> | | | | | | | | |
| 1 | Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi | | | | | | | |
| 2 | Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga | | | | | | | |
| 3 | Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja | | | | | | | |
| <i>Dedication</i> | | | | | | | | |
| 4 | Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya | | | | | | | |
| 5 | Pekerjaan saya menginspirasi saya | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|-------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 6 | Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan | | | | | | | |
| <i>Absorption</i> | | | | | | | | |
| 7 | saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif | | | | | | | |
| 8 | Saya larut dalam pekerjaan saya | | | | | | | |
| 9 | Saya merasa terbawa dengan pekerjaan Ketika saya sedang bekerja | | | | | | | |

Sumber : (Kristiana dkk., 2021)

Dibawah ini adalah beberapa pernyataan mengenai kepuasan kerja. Berilah tanda (√) pada salah satu kolom dari empat pilihan yang disediakan disebelah kanan pernyataan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, dengan ketentuan :

- SS : Sangat setuju, artinya kondisi kerja yang anda harapkan sangat sesuai dengan pernyataan yang tertulis
- S : setuju, artinya kondisi kerja yang anda harapkan sesuai dengan pernyataan yang tertulis
- TS : tidak setuju, artinya kondisi kerja yang anda harapkan tidak sesuai dengan pernyataan yang tertulis
- STS : sangat tidak setuju, artinya kondisi kerja yang anda harapkan sangat tidak sesuai dengan pernyataan yang tertulis

Kuesioner Bagian B (Kepuasan Kerja) Variabel Dependen

| No. | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|-----|
| 1. | Saya digaji dengan jumlah yang wajar untuk pekerjaan yang saya lakukan | | | | |
| 2. | Sedikit kesempatan bagi saya untuk dipromosikan pada pekerjaan saya | | | | |
| 3. | Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya | | | | |
| 4. | Saya tidak puas dengan tunjangan-tunjangan yang saya terima | | | | |
| 5. | Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima penghargaan yang seharusnya | | | | |
| 6. | Banyak aturan dan prosedur yang membuat pekerjaan mudah menjadi sulit | | | | |
| 7. | Saya senang bekerja dengan rekan kerja saat ini | | | | |
| 8. | Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti | | | | |
| 9. | Jalur komunikasi dalam organisasi ini tampak baik | | | | |
| 10. | Jumlah kenaikan gaji cenderung rendah | | | | |
| 11. | Orang-orang yang bekerja dengan baik memiliki kesempatan untuk dipromosikan secara adil di rumah sakit ini | | | | |
| 12. | Saya diperlakukan tidak adil oleh atasan saya | | | | |
| 13. | Tunjangan-tunjangan yang kami terima sama baiknya dengan rumah sakit lain | | | | |
| 14. | Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai | | | | |
| 15. | Usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhambat birokrasi | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| 16. | Saya harus bekerja lebih keras di pekerjaan saya karena rekan kerja yang kurang berkompeten | | | | |
| 17. | Saya suka melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan saya | | | | |
| 18. | Tujuan organisasi ini tidak jelas bagi saya | | | | |
| 19. | Saya merasa tidak dihargai oleh rumah sakit ketika saya berpikir tentang gaji yang dibayarkan kepada saya | | | | |
| 20. | Proses promosi di rumah sakit ini sama dengan rumah sakit lain | | | | |
| 21. | Atasan saya kurang memperhatikan bawahannya | | | | |
| 22. | Paket tunjangan yang kami punya wajar | | | | |
| 23. | Terdapat beberapa penghargaan bagi mereka yang bekerja disini | | | | |
| 24. | Saya terlalu banyak melakukan pekerjaan di tempat kerja | | | | |
| 25. | Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya | | | | |
| 26. | Saya sering merasa bahwa saya tidak tau apa yang terjadi dengan organisasi ini | | | | |
| 27. | Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya | | | | |
| 28. | Saya merasa puas dengan peluang saya untuk memperoleh gaji | | | | |
| 29. | Terdapat beberapa tunjangan-tunjangan yang tidak kami miliki tetapi seharusnya kami miliki | | | | |
| 30. | Saya menyukai atasan saya | | | | |
| 31. | Saya memiliki banyak tugas | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| 32. | Saya merasa usaha saya diberi penghargaan dengan cara yang tidak seharusnya | | | | |
| 33. | Saya puas dengan kesempatan saya untuk dipromosikan | | | | |
| 34. | Ada terlalu banyak pertengkaran, persaingan dan perselisihan saat ditempat kerja | | | | |
| 35. | Pekerjaan saya mengasyikkan | | | | |
| 36. | Tugas-tugas pekerjaan saya tidak sepenuhnya dijelaskan dengan baik | | | | |

Sumber : (Gumilar., 2010)

Lampiran 3 Hasil Analisis

JENIS KELAMIN

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | L | 46 | 22,1 | 22,1 | 22,1 |
| | P | 162 | 77,9 | 77,9 | 100,0 |
| | Total | 208 | 100,0 | 100,0 | |

STATUS

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | BM | 112 | 53,8 | 53,8 | 53,8 |
| | Menikah | 96 | 46,2 | 46,2 | 100,0 |
| | Total | 208 | 100,0 | 100,0 | |

PENDIDIKAN

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | DIII | 51 | 24,5 | 24,5 | 24,5 |
| | S1 | 110 | 52,9 | 52,9 | 77,4 |
| | S2 | 1 | ,5 | ,5 | 77,9 |
| | SMA sederajat | 46 | 22,1 | 22,1 | 100,0 |
| | Total | 208 | 100,0 | 100,0 | |

STATUS_KEPEGAWAIAN

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | pekerja tetap | 141 | 67,8 | 67,8 | 67,8 |
| | Pekrja tidak tetap | 66 | 31,7 | 31,7 | 99,5 |
| | PNS | 1 | ,5 | ,5 | 100,0 |
| | Total | 208 | 100,0 | 100,0 | |

LAMA_BEKERJA

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | <5 tahun | 102 | 49,0 | 49,0 | 49,0 |
| | >5 tahun | 106 | 51,0 | 51,0 | 100,0 |
| | Total | 208 | 100,0 | 100,0 | |

KATEGORI_EE

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | rendah | 5 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | sedang | 40 | 19,2 | 19,2 | 21,6 |
| | tinggi | 163 | 78,4 | 78,4 | 100,0 |
| | Total | 208 | 100,0 | 100,0 | |

KATEGORI_VIGOR

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | rendah | 7 | 3,4 | 3,4 | 3,4 |
| | sedang | 57 | 27,4 | 27,4 | 30,8 |
| | tinggi | 144 | 69,2 | 69,2 | 100,0 |
| | Total | 208 | 100,0 | 100,0 | |

KATEGORI_DEDICATION

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | rendah | 5 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | sedang | 43 | 20,7 | 20,7 | 23,1 |
| | tinggi | 160 | 76,9 | 76,9 | 100,0 |
| | Total | 208 | 100,0 | 100,0 | |

KATEGORI_ABSORPTION

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | rendah | 8 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| | sedang | 66 | 31,7 | 31,7 | 35,6 |
| | tinggi | 134 | 64,4 | 64,4 | 100,0 |
| | Total | 208 | 100,0 | 100,0 | |

RATA-RATA KEEPUPASAN KERJA

| | Gaji | Promosi | Supervisi | Tunjangan | Penghargaan | Prosedur | Rekankerja | Sifatkerja | Komunikasi |
|----------------|--------------|-----------------|-----------|-----------|-------------|----------|------------|------------|------------|
| N | Valid 208 | 208 | 208 | 208 | 208 | 208 | 208 | 208 | 208 |
| | Missing 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | 10.43 | 10.59 | 12.49 | 9.89 | 10.73 | 9.65 | 12.13 | 12.38 | 11.71 |
| Median | 10.50 | 11.00 | 12.00 | 10.00 | 11.00 | 10.00 | 12.00 | 12.00 | 12.00 |
| Mode | 11 | 10 ^a | 12 | 11 | 11 | 10 | 12 | 12 | 12 |
| Std. Deviation | 1.912 | 1.628 | 1.958 | 1.953 | 1.426 | 1.673 | 1.922 | 1.887 | 1.817 |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

| | | KatGaji | | | |
|-------|------------|----------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak Puas | 104 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| | Puas | 104 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 208 | 100.0 | 100.0 | |

| | | KatPromosi | | | |
|-------|------------|-------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak Puas | 156 | 75.0 | 75.0 | 75.0 |
| | Puas | 52 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 208 | 100.0 | 100.0 | |

| | | KatSupervisi | | | |
|-------|------------|---------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak Puas | 110 | 52.9 | 52.9 | 52.9 |
| | Puas | 98 | 47.1 | 47.1 | 100.0 |
| | Total | 208 | 100.0 | 100.0 | |

| | | KatTunjangan | | | |
|-------|------------|---------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak Puas | 121 | 58.2 | 58.2 | 58.2 |
| | Puas | 87 | 41.8 | 41.8 | 100.0 |
| | Total | 208 | 100.0 | 100.0 | |

KatPenghargaan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | Tidak Puas | 152 | 73.1 | 73.1 | 73.1 |
| | Puas | 56 | 26.9 | 26.9 | 100.0 |
| | Total | 208 | 100.0 | 100.0 | |

KatProsedur

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | Tidak Puas | 143 | 68.8 | 68.8 | 68.8 |
| | Puas | 65 | 31.3 | 31.3 | 100.0 |
| | Total | 208 | 100.0 | 100.0 | |

KatRekanKerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | Tidak Puas | 125 | 60.1 | 60.1 | 60.1 |
| | Puas | 83 | 39.9 | 39.9 | 100.0 |
| | Total | 208 | 100.0 | 100.0 | |

KatSifatKerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | Tidak Puas | 127 | 61.1 | 61.1 | 61.1 |
| | Puas | 81 | 38.9 | 38.9 | 100.0 |

| | | | |
|-------|-----|-------|-------|
| Total | 208 | 100.0 | 100.0 |
|-------|-----|-------|-------|

KatKomunikasi

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Puas | 149 | 71.6 | 71.6 | 71.6 |
| | Puas | 59 | 28.4 | 28.4 | 100.0 |
| Total | | 208 | 100.0 | 100.0 | |

Statistics

| KatKK | | |
|-------|---------|-----|
| N | Valid | 208 |
| | Missing | 0 |

KatKK

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Puas | 122 | 58.7 | 58.7 | 58.7 |
| | Puas | 86 | 41.3 | 41.3 | 100.0 |
| Total | | 208 | 100.0 | 100.0 | |

KatEE * KatKK Crosstabulation

| | | KatKK | | Total | |
|--------|----------------|----------------|--------|--------|--------|
| | | Tidak Puas | Puas | | |
| KatEE | Rendah | Count | 5 | 0 | 5 |
| | | % within KatEE | 100.0% | 0.0% | 100.0% |
| | | % within KatKK | 4.1% | 0.0% | 2.4% |
| Sedang | Count | 30 | 9 | 39 | |
| | % within KatEE | 76.9% | 23.1% | 100.0% | |
| | % within KatKK | 24.6% | 10.5% | 18.8% | |
| Tinggi | Count | 87 | 77 | 164 | |
| | % within KatEE | 53.0% | 47.0% | 100.0% | |

| | | | | |
|-------|----------------|--------|--------|--------|
| | % within KatKK | 71.3% | 89.5% | 78.8% |
| Total | Count | 122 | 86 | 208 |
| | % within KatEE | 58.7% | 41.3% | 100.0% |
| | % within KatKK | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymptotic Significance (2- sided) |
|------------------------------|---------------------|----|--|
| Pearson Chi-Square | 11.017 ^a | 2 | .004 |
| Likelihood Ratio | 13.209 | 2 | .001 |
| Linear-by-Linear Association | 10.963 | 1 | .001 |
| N of Valid Cases | 208 | | |

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.07.

KatVigor * KatKK Crosstabulation

| | | KatKK | | Total | |
|----------|-------------------|-------------------|--------|--------|--------|
| | | Tidak Puas | Puas | | |
| KatVigor | Rendah | Count | 7 | 0 | 7 |
| | | % within KatVigor | 100.0% | 0.0% | 100.0% |
| | | % within KatKK | 5.7% | 0.0% | 3.4% |
| | Sedang | Count | 38 | 19 | 57 |
| | | % within KatVigor | 66.7% | 33.3% | 100.0% |
| | | % within KatKK | 31.1% | 22.1% | 27.4% |
| | Tinggi | Count | 77 | 67 | 144 |
| | | % within KatVigor | 53.5% | 46.5% | 100.0% |
| | | % within KatKK | 63.1% | 77.9% | 69.2% |
| Total | Count | 122 | 86 | 208 | |
| | % within KatVigor | 58.7% | 41.3% | 100.0% | |
| | % within KatKK | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymptotic Significance (2- sided) |
|------------------------------|--------------------|----|--|
| Pearson Chi-Square | 8.038 ^a | 2 | .018 |
| Likelihood Ratio | 10.593 | 2 | .005 |
| Linear-by-Linear Association | 7.243 | 1 | .007 |
| N of Valid Cases | 208 | | |

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.89.

KatDedication * KatKK Crosstabulation

| | | KatKK | | Total | |
|---------------|------------------------|------------------------|--------|--------|--------|
| | | Tidak Puas | Puas | | |
| KatDedication | Rendah | Count | 5 | 0 | 5 |
| | | % within KatDedication | 100.0% | 0.0% | 100.0% |
| | | % within KatKK | 4.1% | 0.0% | 2.4% |
| | Sedang | Count | 32 | 11 | 43 |
| | | % within KatDedication | 74.4% | 25.6% | 100.0% |
| | | % within KatKK | 26.2% | 12.8% | 20.7% |
| | Tinggi | Count | 85 | 75 | 160 |
| | | % within KatDedication | 53.1% | 46.9% | 100.0% |
| | | % within KatKK | 69.7% | 87.2% | 76.9% |
| Total | Count | 122 | 86 | 208 | |
| | % within KatDedication | 58.7% | 41.3% | 100.0% | |
| | % within KatKK | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymptotic Significance (2- sided) |
|------------------------------|--------------------|----|--|
| Pearson Chi-Square | 9.948 ^a | 2 | .007 |
| Likelihood Ratio | 12.003 | 2 | .002 |
| Linear-by-Linear Association | 9.875 | 1 | .002 |
| N of Valid Cases | 208 | | |

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.07.

KatAbsorption * KatKK Crosstabulation

| | | KatKK | | Total | |
|---------------|------------------------|------------------------|--------|--------|--------|
| | | Tidak Puas | Puas | | |
| KatAbsorption | Rendah | Count | 8 | 0 | 8 |
| | | % within KatAbsorption | 100.0% | 0.0% | 100.0% |
| | | % within KatKK | 6.6% | 0.0% | 3.8% |
| | Sedang | Count | 43 | 23 | 66 |
| | | % within KatAbsorption | 65.2% | 34.8% | 100.0% |
| | | % within KatKK | 35.2% | 26.7% | 31.7% |
| | Tinggi | Count | 71 | 63 | 134 |
| | | % within KatAbsorption | 53.0% | 47.0% | 100.0% |
| | | % within KatKK | 58.2% | 73.3% | 64.4% |
| Total | Count | 122 | 86 | 208 | |
| | % within KatAbsorption | 58.7% | 41.3% | 100.0% | |
| | % within KatKK | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymptotic Significance (2- sided) |
|------------------------------|--------------------|----|--|
| Pearson Chi-Square | 8.564 ^a | 2 | .014 |
| Likelihood Ratio | 11.463 | 2 | .003 |
| Linear-by-Linear Association | 7.429 | 1 | .006 |
| N of Valid Cases | 208 | | |

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.31.

Lampiran 4 Distribusi Jawaban Per Pertanyaan

Pertanyaan *Employee Engagement*

| Pertanyaan | TP | | HTP | | JR | | KD | | SR | | SS | | SL | |
|--|----|-----|-----|-----|----|-----|----|------|----|------|----|------|-----|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Vigor | | | | | | | | | | | | | | |
| Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi | 1 | 0,5 | 4 | 1,9 | 5 | 2,5 | 26 | 12,5 | 54 | 26,0 | 34 | 16,3 | 84 | 40,4 |
| Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga | 1 | 0,5 | 5 | 2,4 | 4 | 1,9 | 19 | 9,1 | 46 | 22,1 | 42 | 20,2 | 91 | 43,8 |
| Saat bangun tidur pagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja | 2 | 1,0 | 4 | 1,9 | 6 | 2,9 | 19 | 9,1 | 48 | 23,1 | 31 | 14,9 | 98 | 47,1 |
| Dedication | | | | | | | | | | | | | | |
| Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya | - | - | 3 | 1,4 | 4 | 1,9 | 14 | 6,7 | 42 | 20,2 | 39 | 18,8 | 106 | 51,0 |
| Pekerjaan saya menginspirasi saya | 1 | 0,5 | 3 | 1,4 | 4 | 1,9 | 12 | 5,8 | 41 | 19,7 | 47 | 22,6 | 100 | 48,1 |
| Saya bangga dengan | 1 | 0,5 | 3 | 1,4 | 2 | 1,0 | 13 | 6,3 | 30 | 14,4 | 38 | 18,3 | 121 | 58,2 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-----|---|-----|---|-----|----|------|----|------|----|------|----|------|
| pekerjaan yang saya lakukan | | | | | | | | | | | | | | |
| Absorption | | | | | | | | | | | | | | |
| Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif | - | - | 5 | 2,4 | 4 | 1,9 | 21 | 10,1 | 45 | 21,6 | 34 | 16,3 | 99 | 47,6 |
| Saya larut dalam pekerjaan saya | 6 | 2,9 | 3 | 1,4 | 8 | 3,8 | 47 | 22,6 | 40 | 19,2 | 35 | 16,8 | 69 | 33,2 |
| Saya merasa terbawa dengan pekerjaan Ketika bekerja | 5 | 2,4 | 4 | 1,9 | 3 | 1,4 | 28 | 13,5 | 44 | 21,2 | 40 | 19,2 | 84 | 40,4 |

Pertanyaan Kepuasan kerja

| Pertanyaan | SS | | S | | TS | | STS | |
|--|----|------|-----|------|-----|------|-----|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Gaji | | | | | | | | |
| Saya digaji dengan jumlah yang wajar untuk pekerjaan saya | 24 | 11,5 | 92 | 44,2 | 83 | 39,9 | 9 | 4,3 |
| Saya merasa puas dengan peluang saya untuk memperoleh gaji | 31 | 14,9 | 123 | 59,1 | 51 | 24,5 | 3 | 1,4 |
| Jumlah kenaikan gaji cenderung rendah (U) | 52 | 25,0 | 90 | 43,3 | 51 | 24,5 | 15 | 2,7 |
| Saya merasa tidak dihargai oleh rumah sakit Ketika saya berfikir tentang gaji yang dibayarkan (U) | 14 | 6,7 | 49 | 23,6 | 111 | 53,4 | 34 | 16,3 |

| Promosi | | | | | | | | |
|--|----|------|-----|------|-----|------|----|------|
| Orang-orang yang bekerja dengan baik memiliki kesempatan untuk dipromosikan scr adil | 38 | 18,3 | 126 | 60,6 | 33 | 15,9 | 11 | 5,3 |
| Proses promosi di rumah sakit ini sama dengan rumah sakit lain | 26 | 12,5 | 87 | 41,8 | 79 | 38,0 | 16 | 7,7 |
| Saya puas dengan kesempatan saya untuk dipromosikan | 7 | 3,4 | 126 | 60,6 | 61 | 29,3 | 14 | 6,7 |
| Sedikit kesempatan bagi saya utk dipromosikan (U) | 11 | 5,3 | 92 | 44,2 | 98 | 47,1 | 7 | 3,4 |
| Supervisi | | | | | | | | |
| Atasan saya cukup kompeten dalam pekerjaannya | 65 | 31,3 | 127 | 61,1 | 11 | 5,3 | 5 | 2,4 |
| Saya menyukai atasan saya | 46 | 22,1 | 139 | 66,8 | 19 | 9,1 | 4 | 1,9 |
| Saya diperlakukan tidak adil oleh atasan saya (U) | 11 | 5,3 | 22 | 10,6 | 98 | 47,1 | 77 | 37,0 |
| Atasan saya kurang memperhatikan bawahannya (U) | 8 | 3,8 | 26 | 12,5 | 126 | 60,6 | 48 | 23,1 |
| Tunjangan | | | | | | | | |
| Tunjangan yang kami terima sama dengan rumah sakit lain | 20 | 9,6 | 74 | 35,6 | 88 | 42,3 | 26 | 12,5 |
| Paket tunjangan yang kami punya wajar | 16 | 7,7 | 106 | 51,0 | 72 | 34,6 | 14 | 6,7 |
| Saya tidak puas dengan tunjangan yang saya terima (U) | 20 | 9,6 | 82 | 39,4 | 87 | 41,8 | 19 | 9,1 |

| | | | | | | | | |
|--|----|------|-----|------|-----|------|----|------|
| Terdapat beberapa tunjangan yang seharusnya kami miliki (U) | 27 | 13,0 | 93 | 44,7 | 74 | 35,6 | 14 | 6,7 |
| Penghargaan | | | | | | | | |
| Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima penghargaan | 20 | 9,6 | 122 | 58,7 | 59 | 28,4 | 7 | 3,4 |
| Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai (U) | 4 | 1,9 | 27 | 13,0 | 131 | 63,0 | 46 | 22,1 |
| Terdapat beberapa penghargaan bagi mereka yang bekerja di sini (U) | 17 | 8,2 | 142 | 68,3 | 40 | 19,2 | 9 | 4,3 |
| Saya merasa usaha saya diberi penghargaan dgn cara yg tidak seharusnya (U) | 6 | 2,9 | 60 | 28,8 | 124 | 59,6 | 18 | 8,7 |
| Prosedur | | | | | | | | |
| Usaha saya utk melakukan pekerjaan jarang terhambat birokrasi | 16 | 7,7 | 75 | 36,1 | 103 | 49,5 | 14 | 6,7 |
| Banyak aturan dan prosedur yang membuat pekerjaan mnjadi sulit (U) | 22 | 10,6 | 85 | 40,9 | 81 | 38,9 | 20 | 9,6 |
| Saya terlalu banyak melakukan pekerjaan di tempat kerja (U) | 30 | 14,4 | 88 | 42,3 | 80 | 38,5 | 10 | 4,8 |
| Saya memiliki banyak tugas (U) | 10 | 4,8 | 117 | 56,3 | 69 | 33,2 | 12 | 5,8 |

| Rekan Kerja | | | | | | | | |
|---|----|------|-----|------|-----|------|----|------|
| Saya senang bekerja dengan rekan kerja saat ini | 82 | 39,4 | 96 | 46,2 | 22 | 10,6 | 8 | 3,8 |
| Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya | 80 | 38,5 | 106 | 51,0 | 20 | 9,6 | 2 | 1,0 |
| Saya harus bekerja lebih keras di pekerjaan saya karena rekan kerja yg kurang kompeten (U) | 15 | 7,2 | 45 | 21,6 | 112 | 53,8 | 36 | 17,3 |
| Ada terlalu banyak pertengkaran dan persaingan di tempat kerja (U) | 9 | 4,3 | 55 | 26,4 | 98 | 47,1 | 46 | 22,1 |
| Sifat Kerja | | | | | | | | |
| Saya suka melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan saya | 50 | 24,0 | 140 | 67,3 | 18 | 8,7 | - | - |
| Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya | 68 | 32,7 | 117 | 56,3 | 15 | 7,2 | 8 | 3,8 |
| Pekerjaan saya mengasyikkan | 39 | 18,8 | 134 | 64,4 | 27 | 13,0 | 8 | 3,8 |
| Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti (U) | 3 | 1,4 | 40 | 19,2 | 106 | 51,0 | 59 | 28,4 |
| Komunikasi | | | | | | | | |
| Jalur komunikasi dalam organisasi ini tampak baik | 39 | 18,8 | 131 | 63,0 | 34 | 16,3 | 4 | 1,9 |
| Tujuan organisasi ini tidak jelas bagi saya (U) | 7 | 3,4 | 22 | 10,6 | 121 | 58,2 | 58 | 27,9 |

| | | | | | | | | |
|--|----|-----|----|------|-----|------|----|------|
| Saya sering merasa bahwa saya tidak tahu apa yang terjadi dengan organisasi ini (U) | 6 | 2,9 | 56 | 26,9 | 125 | 60,1 | 21 | 10,1 |
| Pekerjaan saya tidak sepenuhnya dijelaskan dengan baik (U) | 10 | 4,8 | 47 | 22,6 | 118 | 56,7 | 33 | 15,9 |

Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 6 Surat Izin Penelitian dari FKM UNHAS



KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITASHASANUDDIN
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 : 26520/UN4.14.8/PT.01.04/2023

27 Oktober 2023

Lampiran: 1 (Satu) Lembar

Hal : Izin Penelitian

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

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

Nama mahasiswa : AZATIL ISMAH
Nomor Pokok : K011201198
Program Studi : S1 - Kesehatan Masyarakat
Departemen : Manajemen Rumah Sakit
Judul Penelitian : Hubungan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Staf Di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2023.
Lokasi Penelitian : Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar
Tim Pembimbing : 1. Nur Arifah, S.K.M., MA
2. Dr. Nurmala Sari, S.K.M., M.Kes., MA

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

Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat,



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

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
3. Kepala Subbagian Akademik dan Kemahasiswaan
4. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 7 Surat Izin Penelitian dari DPM-PTSP



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 | : 28381/S.01/PTSP/2023 | Kepada Yth. |
| Lampiran | : - | Direktur RS Stella Maris Makassar |
| Perihal | : <u>Izin penelitian</u> | |

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Univ. Hasanuddin Makassar Nomor : 26520/UN4.14.8/PT.01.04/2023 tanggal 27 Oktober 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

| | | |
|-------------------|--------------------------------------|--|
| N a m a | : AZATIL ISMAH |  |
| Nomor Pokok | : K011201198 | |
| Program Studi | : Kesehatan Masyarakat | |
| Pekerjaan/Lembaga | : Mahasiswa (S1) | |
| Alamat | : Jl. P. Kemerdekaan Km 10, Makassar | |

PROVINSI SULAWESI SELATAN

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

" Hubungan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Staf Di Rumah Sakit Stella Maris Tahun 2023 "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **31 Oktober 2023 s/d 10 Januari 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 30 Oktober 2023

**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. Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Univ. Hasanuddin Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



A. Biodata Pribadi

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. Nama Lengkap | : Azatil Ismah |
| 2. Tempat, Tanggal Lahir | : Makassar, 11 Juni 2002 |
| 3. Jenis Kelamin | : Perempuan |
| 4. Alamat | : Jl. Rappocini Raya Lr. 06 No. 8a |
| 5. Agama | : Islam |
| 6. Email | : azatilismah14@gmail.com |

B. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri Monginsidi II
2. SMP Islam Al-Azhar 24 Makassar
3. SMA Negeri 1 Makassar
4. S1 Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin

C. Riwayat Organisasi

1. Pengurus *Hospital Management Student Forum* (HMSF) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin