



## Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Perawat Dari RS Grestelina Makassar Tahun 2022

Nur Miftahul Janna<sup>1</sup>, Mene Paradilla<sup>2\*</sup>

<sup>1,2\*</sup> Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Cokroaminoto Makassar, Indonesia

Email: <sup>1</sup>nurmiftahuljannah96@gmail.com, <sup>2\*</sup>meneparadilla@gmail.com

### Abstract

*Turnover intention is the degree of tendency of the attitude that employees have to find a new job elsewhere or the existence of a plan to leave the company within a predetermined period. A high turnover rate will have a negative impact on the organization, including the loss of quality human resources, an increase in human resource costs in the form of training costs that have been invested in employees who leave to the cost of recruitment and retraining and the loss of work culture values in the company. One way to reduce the high turnover intention of the workforce by increasing the positive attachment of individual employees to the organization and organizational value is called Employee Engagement. This study aims to analyze the effect of employee engagement on the turnover intention of nurses at Grestelina Hospital Makassar. The type of research carried out is quantitative research using observational studies with a cross sectional study design. The sample in this study used a total sampling of 188 nurses at Grestelina Makassar Hospital. The results showed that the turnover intention of nurses at Grestelina Hospital was 50.5% with the most influential dimension on turnover intention from the employee engagement variable, namely dedication with a sig value of 0.045. The conclusion that employee engagement of 0.019<0.05 with a value of 12.6%, had a significant effect on the turnover intention of nurses at Grestelina Hospital Makassar. Researchers can then conduct research with qualitative methods to dig deeper into research variables.*

**Keywords:** *Employee Engagement, Turnover Intention, Hospital.*

### Abstrak

Turnover intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa yang telah ditentukan. Tingkat turnover yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, diantaranya hilangnya sumber daya manusia yang berkualitas, peningkatan biaya sumber daya manusia berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan yang keluar sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali serta hilangnya nilai-nilai budaya kerja di perusahaan. Salah satu cara untuk menekan tingginya turnover intention tenaga kerja dengan meningkatkan keterikatan yang positif pada individu karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi yang disebut Employee Engagement. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

Penulis Korespondensi:

Mene Paradilla | [meneparadilla@gmail.com](mailto:meneparadilla@gmail.com)

pengaruh employee engagement terhadap turnover intention perawat di RS Grestelina Makassar. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif menggunakan studi observasional dengan desain cross sectional study. Sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling sebesar 188 perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar. Hasil penelitian menunjukkan turnover intention perawat di RS Grestelina adalah 50,5% dengan dimensi paling berpengaruh terhadap turnover intention dari variabel employee engagement yaitu dedication dengan nilai sig 0.045. Kesimpulan bahwa employee engagement sebesar  $0.019 < 0.05$  dengan nilai 12,6%, berpengaruh signifikan terhadap turnover intention perawat di RS Grestelina Makassar. Saran peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan metode kualitatif guna menggali lebih dalam terkait variabel penelitian.

**Kata Kunci:** Employee Engagement, Turnover Intention, Hospital.

## PENDAHULUAN

Rumah sakit memiliki banyak Sumber Daya Manusia (SDM) yang berasal dari berbagai jenis profesi sehingga diperlukan strategi untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuannya. Salah satu profesi yang memiliki jumlah tenaga yang cukup mendominasi pada Rumah sakit adalah perawat. Menurut UU No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan, “perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan”. Perawat diharapkan mampu memiliki pengetahuan, kepribadian dan praktik keperawatan yang baik, juga memiliki otonomi dan mampu bertanggung jawab atas tindakan keperawatan yang dilaksanakannya. Selain itu, perawat juga memiliki peran untuk melaksanakan tindakan medis, pengawasan atau kontrol kondisi dan perkembangan pasien yang dalam perawatannya (Budiono, 2020).

Salah satu masalah SDM yang sering dihadapi di suatu organisasi adalah terkait dengan *turnover* karyawan. *Turnover* juga dapat diartikan sebagai jumlah karyawan yang keluar dibagi karyawan yang keluar dan masuk dalam satu tahun dikali seratus persen. *Turnover* dibedakan menjadi dua macam, *voluntary turnover* yaitu keluarnya karyawan disebabkan karena kehendak individu itu sendiri sedangkan *involuntary turnover* adalah keluarnya karyawan disebabkan oleh faktor organisasi atau pengunduran diri karena adanya hal mendesak. Terjadinya *turnover* diawali dengan adanya *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa karyawan yang meninggalkan organisasi, sedangkan turnover intention mengarah pada hasil evaluasi individu (Asmara, 2017)

*Turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja atau berpindah keluar dari organisasi tempat saat ini bekerja. Tingginya turnover intention juga menggambarkan penurunan motivasi kerja dan produktivitas karyawan (Anggara et al., 2020). Hasil penelitian beberapa rumah sakit di Medan mengalami angka *turnover* yang tinggi yaitu sekitar 25% hingga 34%. Salah satu rumah sakit di Jawa Timur juga mengalami angka turnover yang tinggi yaitu 32% tahun 2010 meskipun pada tahun 2013 telah menurun menjadi 16%. Angka turnover ini lebih tinggi bila dibandingkan dengan angka turnover yang ideal, yaitu 5-10% per tahun (Indrawan, 2020). *Turnover* dibedakan menjadi dua macam, *voluntary turnover* yaitu keluarnya karyawan disebabkan karena kehendak individu itu sendiri sedangkan *involuntary turnover* adalah keluarnya karyawan disebabkan oleh faktor organisasi atau pengunduran diri karena adanya hal

mendesak Terjadinya *turnover* diawali dengan adanya *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Minat keluar karyawan yang muncul dapat disebut juga dengan *turnover intention*. *Turnover intention* secara definisi adalah kesadaran untuk berpikir, berkeinginan dan berencana untuk meninggalkan pekerjaan (RM & Yogatama, 2021).

*Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa yang telah ditentukan. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, diantaranya hilangnya sumber daya manusia yang berkualitas, peningkatan biaya sumber daya manusia berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan yang keluar sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali serta hilangnya nilai-nilai budaya kerja di perusahaan. Salah satu cara untuk menekan tingginya *turnover intention* tenaga kerja dengan meningkatkan keterikatan yang positif pada individu karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi yang disebut *Employee Engagement* (Indrawan, 2020).

*Employee Engagement* merupakan gagasan multidimensi secara emosi, kognitif ataupun fisik. Engagement terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan secara emosi terhubung dengan orang lain. Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap tujuan perannya untuk memberikan layanannya sehingga membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya. Karyawan yang mempunyai *engagement* yang tinggi akan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya sehingga menurunkan keinginan untuk berpindah (Khan dalam Luthans dan Peterson, 2002). Penelitian tentang *Employee Engagement* sangat menarik untuk diteliti karena masih tidak banyak penelitian tentang *Employee Engagement* dalam literatur akademis (Robinson, et al., dalam Saks, 2006). Bahkan, perhatian pada *Employee Engagement* masih sangat sedikit dibahas dalam dunia sumber daya manusia di Indonesia. Hal ini diikuti dengan minimnya penelitian tentang *Employee Engagement* di Indonesia.

*Employee Engagement* merupakan gagasan penting yang menarik perhatian dan telah banyak dibahas para praktisi di bidang manajemen sumber daya manusia dan perusahaan konsultasi (Suryaningrum & Silvianita, 2018). *Employee Engagement* telah digambarkan sebagai keadaan psikologis yang positif dan memuaskan dari orang-orang dalam kaitannya dengan pekerjaan mereka yang membuat mereka merasa terlibat sepenuhnya (Schaufeli et al., 2001) meskipun sejauh ini belum dipelajari secara menyeluruh, ini merupakan salah satu dimensi penting untuk dianalisis dalam kaitannya dengan *turnover intention* perawat. Ketelibatan kerja biasanya berhubungan positif dengan mental dan kesehatan fisik, prestasi kerja (Shimazu & Schaufeli, 2008) dan negatif terhadap perilaku penarikan, seperti ketidakhadiran dan pergantian (Ndambuki, 2013).

Beberapa hasil penelitian yang mendukung bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh De Simone et al., (2018) menyatakan bahwa *employee engagement* menyebabkan menurunnya jumlah *turnover intention* perawat di dua rumah sakit Italia Selatan. Penelitian ini mengumpulkan data dari 194 perawat dan 181 pasien dari 22 bangsal rawat inap. Menurut Dewanti et al., (2019) dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa studi penelitian *systematic review* ini membuktikan adanya peran dari *Employee Engagement* dalam menurunkan *Turnover Intention* perawat. Seluruh penelitian membuktikan bahwa *employee engagement* secara langsung berkorelasi negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain berperan secara langsung, *Employee Engagement* juga

berperan sebagai mediator antara variabel independen dan *Turnover Intention*. *Employee engagement* dapat berperan sebagai mediator penuh maupun mediator sebagian.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di RS Grestelina Makassar ditemukan bahwa jumlah *turnover* perawat mengalami masalah pada tahun 2019-2021, dan berdasarkan data masalah *turnover* di RS Grestelina adalah masalah yang harus diselesaikan organisasi yaitu 5–10 % Gillis, (1994) mengatkan bahwa keluarnya karyawan dikatakan normal berkisar dikatakan tinggi apabila lebih dari 5–10 % . Berdasarkan tabel 1 di bawah ini jumlah perawat yang *Turnover* pada tahun 2019-2021 yaitu :

**Tabel 1 Jumlah *Turnover* Perawat RS Grestelina Tahun 2019-2021**

Tahun	Jumlah Perawat	Jumlah <i>Turnover</i>	Presentasi
2019	188 orang	20	10,63%
2020	168 orang	16	9,52%
2021	188 orang	21	11,17%
<b>Rata-rata <i>Turnover</i></b>		19	10,44%

Sumber data sekunder

Berdasarkan data diatas bahwa jumlah keseluruhan perawat adalah sebanyak 188 orang. Pada tahun 2019 jumlah perawat yang *turnover* sebanyak 20 orang dari total 188 perawat dengan presentasi (10,63%), tahun 2020 sebanyak 16 orang dari total 168 perawat dengan presentasi (9,52%), dan pada tahun 2021 sebanyak 21 orang dari 188 perawat dengan presentasi (11,17%). Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata *turnover* perawat pada tahun 2019-2021 yaitu 19 perawat dengan presentasi (10,44%) (Kepegawaian RS Grestelina Makassar, 2022) artinya belum memenuhi standar 5–10 % Gillis, (1994).

Berdasarkan data masalah diatas *turnover* RS Grestelina Makassar mengalami masalah dalam tiga tahun terakhir. Kenaikan *turnover* disebabkan beberapa faktor yaitu *Employee Engagement*, kelelahan kerja, *shift* kerja, *stress* kerja, beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan kebutuhan perawat, sehingga dapat memperbaiki kualitasnya dalam memberikan pelayanan. Faktor yang paling memberikan pengaruh yaitu *Employee Engagement* dalam menurunkan *Turnover Intention* perawat.

Beberapa indikasi terjadinya *turnover intention* biasanya ditandai dengan terjadinya absensi karyawan yang meningkat, tanggung jawab karyawan sudah mulai menurun. Karyawan yang ingin berpindah tempat kerja juga menunjukkan sikapnya yang mulai malas bekerja. Peningkatan pelanggaran aturan yang berlaku seperti meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja sedang berlangsung dan adanya peningkatan protes terhadap atasan juga menjadi indikasi terjadinya *turnover intention*.

Salah satu cara untuk menurunkan *Turnover Intention* adalah meningkatkan *Employee Engagement*, suatu kondisi mental yang positif, memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). *Employee Engagement* berhubungan erat dengan *Turnover Intention*, dimana *Employee Engagement* yang rendah akan memperlihatkan tingkat *Turnover Intention* yang tinggi. Karyawan yang *engaged* akan

merasa puas dengan pekerjaan mereka sehingga merasa sangat terlibat dalam pekerjaan mereka, dan hal tersebut menimbulkan efek positif pada peningkatan kesehatan fisik dan mental, peningkatan kinerja, dan mengurangi tingkat absensi serta *Turnover Intention* pada karyawan (Schaufeli et al., 2006).

## METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan rancangan *cross sectional*, yaitu rancangan yang mengkaji dinamika korelasi antara variabel independen (*employee engagement*) dan variabel dependen (*turnover intention*) pada saat yang bersamaan (*point time approach*). Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Grestelina Makassar pada bulan Mei 2022 – Juni 2022. Waktu ini dihitung sejak penelusuran pustaka, survei awal, merancang hingga pengumpulan dan analisis data.

Pada penelitian kuantitatif, pengumpulan data dilakukan langsung oleh peneliti di rumah sakit dengan menyebarkan kuesioner terstruktur yang berisi pertanyaan seputar variabel yang diisi oleh responden. Pengambilan data mengenai variabel *Employee Engagement* teori dari Schaufeli & Bakker (2010) dengan indikator *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

Populasi dalam penelitian kuantitatifnya adalah seluruh perawat dengan status pegawai yang melakukan pelayanan dan bertugas di Rumah Sakit Grestelina Makassar yaitu 188 orang.

## HASIL

Responden penelitian ini berjumlah 188 responden. Karakteristik ini bertujuan untuk menilai beberapa karakteristik umum sampel meliputi umur, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan, status kepegawaian. Karakteristik umum responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden Perawat RS Grestelina Makassar Tahun 2022

Karakteristik	Sampel Penelitian	
	n	%
<b>Umur</b>		
20-35 Tahun	121	64.4
36-45 Tahun	54	28.7
>45 Tahun	13	6.9
Jumlah	188	100.0
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	44	23.4
Perempuan	144	76.6
Jumlah	188	100.0
<b>Lama Kerja</b>		
<3 Tahun	10	5.3
3-5 Tahun	53	28.2
6-8 Tahun	24	12.8
>8 Tahun	101	53.7
Jumlah	188	100.0
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
DIII	64	34.0

Karakteristik	Sampel Penelitian	
	n	%
S1	28	14.9
Ners	87	46.3
S2	9	4.8
Jumlah	188	100.0
<b>Status Kepegawaian</b>		
Tetap	131	69.7
Kontrak	45	23.9
Honorar	12	6.4
Jumlah	188	100.0

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat umur 20-35 tahun yaitu sebanyak 121 responden ( 64,4%). Dilihat dari jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 144 responden (76,6%). Berdasarkan lama kerja, sebagian besar responden bekerja selama >8 Tahun yaitu sebanyak 101 responden (53,7%). Dilihat dari Pendidikan terakhir sebagian besar responden berpendidikan Ners yaitu sebanyak 87 responden (46,3%). Dan dilihat dari status kepegawaian, sebagian besar yaitu pegawai tetap sebanyak 131 responden (69,7%).

### Analisis Univariat

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Variabel *Employee Engagement* berdasarkan Dimensi *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption* pada Perawat RS Grestelina Makassar Tahun 2022

Variabel	Sampel Penelitian	
<i>Employee Engagement</i>		
<i>Vigor</i>	n	%
Baik	95	50.5
Buruk	93	49.5
Jumlah	188	100.0
<i>Dedication</i>	n	%
Baik	87	46.3
Buruk	101	53.7
Jumlah	188	100.0
<i>Absorption</i>	n	%
Baik	119	63.3
Buruk	69	36.7
Jumlah	188	100.0

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa sebagian besar responden pada variabel *Employee Engagement* menyatakan bahwa dimensi *Vigor* berada dalam kategori baik yaitu 50,5% dan buruk yaitu 49,5%, dimensi *Dedication* dalam kategori baik yaitu 46,3%

dan buruk yaitu 53,7% dan dimensi *Absorption* dalam kategori baik yaitu 63,3% dan buruk 36,7%.

Tabel 3 Jawaban Responden Variabel *Employee Engagement* berdasarkan Dimensi *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption* pada Perawat RS Grestelina Makassar Tahun 2022

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
VIGOR									
1.	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu rumah sakit	43	22.9	79	42.0	41	21.8	25	13.3
2.	Saya bertahan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan	54	28.7	54	28.7	53	28.2	27	14.4
3.	Saya memberikan usaha yang optimal untuk rumah sakit	71	37.8	63	33.5	26	13.8	28	14.9
4.	Saya bertahan mengerjakan pekerjaan walau menghadapi berbagai kesulitan	33	17.6	120	63.8	14	7.4	21	11.2
DEDICATION									
5.	Saya merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan rumah sakit	36	19.1	118	62.8	13	6.9	21	11.2
6.	Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan rumah sakit	31	16.5	123	65.4	11	5.9	23	12.2
7.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari rumah sakit	51	27.1	64	34.0	71	37.8	2	1.1
8.	Saya menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan	19	10.1	96	51.1	71	37.8	2	1.1
ABSORPTION									
9.	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan	42	22.3	73	38.8	71	37.8	2	1.1
10.	saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan	53	28.2	64	34.0	0	0.0	71	37.8
11.	saya merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja	68	36.2	28	14.9	21	11.2	71	37.8

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa sebagian besar jawaban responden pada variabel *Employee Engagement* menyatakan bahwa pada dimensi *Vigor* dengan jawaban

Sangat Tidak Setuju paling banyak pada pertanyaan “Saya memberikan usaha yang optimal untuk rumah sakit” sebanyak 14,9%. Dimensi *Dedication* dengan jawaban Sangat Tidak Setuju paling banyak pada pertanyaan “Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan rumah sakit” sebanyak 12,2%. Sedangkan dimensi *Absorption* dengan jawaban Sangat Tidak Setuju paling banyak pada pertanyaan “saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan dan saya merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja” sebanyak 37,8%.

### Analisis Bivariat

Analisis Bivariat Variabel *Employee Engagement*

#### a. Analisis *Crosstabulation Vigor* dengan *Turnover Intention*

Tabel 4 Hubungan *Vigor* Terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar Tahun 2022

Vigor	Turnover intention				Total		p
	Baik		Buruk				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	48	50.5	47	49.5	95	100.0	0.037
Buruk	32	34.4	61	65.6	93	100.0	
Total	80	42.6	108	57.4	188	100.0	

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 188 responden dengan *Vigor* baik dan memiliki *Turnover Intention* baik sebanyak 48 responden (50,5%) dan sebanyak 47 responden (49,5%) yang memiliki *Turnover Intention* buruk. Sedangkan dengan *Vigor* buruk dan *Turnover Intention* baik sebanyak 32 responden (34,4%) dan sebanyak 61 responden (65,6%) yang memiliki *Turnover Intention* buruk.

Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p = 0,037$ , karena nilai  $p < \alpha = 0,037 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, ini berarti bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik *vigor* terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Grestelina Makassar.

#### b. Analisis *Crosstabulation Dedication* dengan *Turnover Intention*

Tabel 5 Hubungan *Dedication* Terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar Tahun 2022

Dedication	Turnover intention				Total		p
	Baik		Buruk				
	n	%	n	%	N	%	
Baik	53	60.9	34	39.1	87	100.0	0.001
Buruk	27	26.7	74	73.3	101	100.0	
Total	80	42.6	108	57.4	188	100.0	

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari 188 responden dengan *Dedication* baik dan memiliki *Turnover Intention* baik sebanyak 53 responden (60,9%) dan sebanyak 34 responden (39,1%) yang memiliki *Turnover Intention* buruk. Sedangkan dengan *Dedication* buruk dan *Turnover Intention* baik sebanyak 27 responden (26,7%) dan sebanyak 74 responden (73,3%) yang memiliki *Turnover Intention* buruk.

Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p = 0,001$ , karena nilai  $p < \alpha = 0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, ini berarti bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik *dedication* terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Grestelina Makassar.

#### c. Analisis *Crosstabulation Absorption* dengan *Turnover Intention*



Tabel 6 Hubungan *Absorption* Terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar Tahun 2022

<i>Absorbtion</i>	<i>Turnover intention</i>				Total		<i>p</i>
	Baik		Buruk				
	N	%	n	%	n	%	
Baik	58	48.7	61	51.3	119	100.0	0.036
Buruk	22	31.9	47	68.1	69	100.0	
Total	80	42.6	108	57.4	188	100.0	

Tabel 6 menunjukkan bahwa dari 188 responden dengan *Absorption* baik dan memiliki *Turnover Intention* baik sebanyak 58 responden (48,7%) dan sebanyak 61 responden (51,3%) yang memiliki *Turnover Intention* buruk. Sedangkan dengan *Absorption* buruk dan *Turnover Intention* baik sebanyak 22 responden (42,6) dan sebanyak 108 responden (57,4%) yang memiliki *Turnover Intention* buruk.

Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p = 0,036$ , karena nilai  $p < \alpha = 0,036 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, ini berarti bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik *absorption* terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Grestelina Makassar.

d. Analisis *Crosstabulation Employee Engagement* dengan *Turnover Intention*

e. *Intention*

Tabel 7 Hubungan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar Tahun 2022

Kerohan Sakat Grestelma Makassar Tahun 2022							
Employee engagement	Turnover Intention				Total		p
	Baik		Buruk				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	51	56.0	40	44.0	91	100.0	0.001
Buruk	29	29.9	68	70.1	97	100.0	
Total	80	42.6	108	57.4	188	100.0	

Tabel 7 menunjukkan bahwa dari 188 responden dengan *employee engagement* baik dan memiliki *turnover intention* baik sebanyak 51 responden (56,0%) dan sebanyak 40 responden (44,0%) yang memiliki *turnover intention* buruk. Sedangkan responden dengan *employee engagement* buruk dan *turnover intention* baik sebanyak 29 responden (29,9%) dan sebanyak 68 responden (70,1%) yang memiliki *turnover intention* buruk.

Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p = 0,001$ , karena nilai  $p < \alpha = 0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, ini berarti bahwa ada hubungan yang bermakna secara statistik *employee engagement* terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Grestelina Makassar.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh *employee engagement* berdasarkan dimensi *vigor* terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar

Berdasarkan analisis bivariat dinyatakan *employee engagement* berdasarkan dimensi *vigor* terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar. Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa *employee engagement* terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,001, sehingga dalam hal ini hipotesis alternatif ( $H_1$ )

diterima artinya hipotesis pertama “Ada pengaruh *employee engagement* berdasarkan dimensi *vigor* terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar”.

Berdasarkan analisis multivariat dinyatakan bahwa diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh dimensi *Vigor* terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar  $0,113 < 0,05$  dengan nilai  $-9,5\%$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi *Vigor* terhadap *Turnover Intention* tidak berpengaruh secara signifikan hasil penelitian yang hampir sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Fauziridwan et al., (2018) menunjukkan bahwa dimensi *vigor* memiliki pengaruh yang paling rendah diantara dimensi *employee engagement* terhadap *turnover intention*.

Dimensi *Vigor* terhadap *Turnover Intention* tidak berpengaruh secara signifikan pada perawat di RS Grestelina Makassar dari hasil penelitian yang dilakukan ada sebagian besar perawat menyatakan sangat tidak setuju pada pernyataan “Saya memberikan usaha yang optimal untuk rumah sakit” sebesar  $14,9\%$ , “Saya bertahan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan” sebesar  $14,4\%$ , “Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu rumah sakit” sebesar  $13,3\%$ , dan “Saya bertahan mengerjakan pekerjaan walau menghadapi berbagai kesulitan” sebesar  $11,2\%$ . Hal ini dapat dilihat bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya dimensi *vigor* terhadap *turnover intention* perawat yang bekerja di RS Grestelina Makassar karena beberapa perawat yang tidak memiliki semangat pada saat bekerja dibandingkan perawat yang merasa biasa saja saat melakukan pekerjaannya, tidak memberikan usaha yang optimal dalam bekerja, tidak menyelesaikan masalah yang terjadi dalam melakukan pekerjaan dan tidak mau bekerja secara berlebihan atau lembur. Dari beberapa hal tersebut maka *vigor* pada perawat RS Grestelina Makassar masih rendah dan perlu melakukan evaluasi dan monitoring terhadap perawat yang memiliki *vigor* rendah sehingga menekan jumlah *turnover intention* perawat.

*Employee Engagement* dalam penelitian ini adalah berdasarkan dimensi *vigor* adalah semangat dalam bekerja, datang kerumah sakit sebelum jam kerja dan fokus dalam bekerja secara profesional. Peneliti ingin melihat bagaimana karyawan yang memiliki kemauan, semangat dan ketekunan dalam memberikan pelayanan terhadap pasien.

Hasil analisis berdasarkan dimensi penelitian *vigor* yang baik yaitu  $73,9\%$  dan buruk  $26,1\%$ . *Vigor* merupakan salah satu dimensi dalam pembahasan keterikatan kerja yang menjelaskan bahwa seseorang akan memiliki semangat dan energi yang tinggi pada suatu pekerjaan meskipun dihadapkan pada suatu kesulitan. Selain itu ada *dedication* yang menggambarkan tentang kekuatan, dan antusias serta tantangan yang dihadapi dengan positif. Serta *absorption* yang menjelaskan tentang konsentrasi dan ketekunan dalam bekerja Syahidillah & W, (2019).

## **2. Pengaruh *employee engagement* berdasarkan dimensi *dedication* terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar**

Berdasarkan analisis bivariat dinyatakan *employee engagement* berdasarkan dimensi *dedication* terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar. Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa *employee engagement* terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,001$ , sehingga dalam hal ini hipotesis alternatif (H2) diterima artinya hipotesis kedua “Ada pengaruh *employee engagement* berdasarkan dimensi *dedication* terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar”.

Berdasarkan analisis multivariat dinyatakan bahwa diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh dimensi *Dedication* terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar

0,045<0.05 dengan nilai 17,7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi *Dedication* terhadap *Turnover Intention* berpengaruh secara signifikan. Kesimpulan bahwa dimensi yang paling berpengaruh adalah dimensi *Dedication*. Hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Edwards-Dandridge et al., (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *dedication* memiliki pengaruh paling tinggi dan signifikan terhadap terhadap *turnover intention*.

*Employee Engagement* dalam penelitian ini adalah berdasarkan dimensi *dedication* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengaruh positif terhadap rekan kerja, keterampilan dan profesional dalam bekerja dan rasa bangga terhadap pekerjaan. Peneliti ingin melihat bagaimana karyawan yang memiliki rasa antusias dalam bekerja dan rasa bangga terhadap pekerjaannya dalam memberikan pelayanan terhadap pasien.

Hasil analisis berdasarkan dimensi penelitian *dedication* yang baik yaitu 85,6% dan buruk 14,4%. *Dedication* mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan. Aspek meliputi keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan, dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme yang ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta kebanggaan terhadap pekerjaan (Dicke et al., 2007).

Dari penjelasan diatas ini menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di RS Grestelina Makassar memiliki nilai *dedication* yang masih rendah karena ada masih terdapat perawat yang merasa bahwa dapat memberikan pengaruh yang baik kepada perawat yang lain melalui pekerjaannya.

Hasil penelitian sebagian besar perawat yang menyatakan bahwa tidak setuju dengan pernyataan “Saya memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan” sebesar 13,8% dan “Saya bertahan mengerjakan pekerjaan walau menghadapi berbagai kesulitan” sebesar 7,4%. Hal ini dapat dilihat bahwa perawat yang bekerja di RS Grestelina Makassar memiliki nilai *dedication* yang cukup tinggi karena lebih banyak perawat yang merasa terampil dan profesional selama bekerja. Hal ini dapat dipengaruhi karena pengalaman bekerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jehanzeb et al., (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa *dedication* berhubungan secara positif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widjaja et al., (2021) menyatakan bahwa bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar -0.225 artinya ketika *employee engagement* meningkat maka akan semakin menurunkan *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 2.127 yang berarti lebih besar dari 1,96 yang dapat berarti bahwa pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* adalah signifikan. Dengan kata lain, jika karyawan memiliki *engagement* tinggi dengan perusahaan maka akan semakin cenderung bertahan dalam perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lamidi (2010) mengemukakan bahwa *employee engagement* dapat menurunkan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan. Demikian halnya dengan hasil penelitian Cook, (2008) yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi adalah 33 persen lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi mereka dalam tahun depan. Didukung

pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Park dan Gursoy (2012) bahwa dimensi *dedication* memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*.

### **3. Pengaruh *employee engagement* berdasarkan dimensi *absorption* terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar**

Berdasarkan dimensi *absorption* terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar. Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa *employee engagement* dimensi *absorption* terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,001, sehingga dalam hal ini hipotesis alternatif (H3) diterima artinya hipotesis ketiga “Ada pengaruh *employee engagement* berdasarkan dimensi *dedication* terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar”.

Berdasarkan analisis multivariat dinyatakan bahwa diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh dimensi *Absorption* terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar  $0,719 < 0,05$  dengan nilai 2,7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi *Absorption* terhadap *Turnover Intention* tidak berpengaruh secara signifikan hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fauzia & Marwansyah, (2020) menunjukkan bahwa variabel *employee engagement*, dimensi *dedication* memiliki mean tertinggi sebesar 5,12 dan dimensi *absorption* memiliki mean terendah sebesar 3,45. Jawaban tertinggi dari setiap dimensi adalah 6, sedangkan jawaban terendah pada setiap dimensi berbeda-beda. Dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* masing-masing memiliki jawaban terendah sebesar 0, 2, dan 1. Nilai standar deviasi variabel *employee engagement* sebesar 28,9% ( $1,159/4,00 \times 100\%$ ).

Dimensi *Absorption* terhadap *Turnover Intention* tidak berpengaruh secara signifikan pada perawat di RS Grestelina Makassar hasil penelitian yang didapatkan sebagian besar perawat menyatakan sangat tidak setuju pada pertanyaan “saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan” yaitu 37,8% dan “saya merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja” yaitu 37,8%. Hal ini bisa dikatakan bahwa perawat yang bekerja di RS Grestelina Makassar memiliki nilai *absorption* yang masih rendah karena dari hasil yang telah dijelaskan bahwa lebih besar presentase perawat yang senang jika tidak dilibatkan atau berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan dan perawat merasa waktu berjalan sangat lama ketika melakukan pekerjaan yang berarti mereka cepat bosan ketika melakukan pekerjaan. Hal ini bisa dipengaruhi karena perawat memiliki tidak bertanggung jawab tinggi atas pekerjaannya, ia merasa seperti jenuh dalam pekerjaannya sehingga merasa cepat bosan. Perawat merasa tidak bahagia ketika melayani pasien sehingga waktu terasa lama berjalan. Perawat tidak menikmati pekerjaannya dalam melayani pasien sehingga ia ingin cepat untuk beristirahat. *Absorption* dalam bekerja karyawan berkonsentrasi secara penuh, serius terhadap suatu pekerjaan dan menikmati pekerjaan tersebut, serta merasa bahwa waktu berlalu dengan cepat dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan berbeda dengan keadaan di RS Grestelina Makassar dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dari itu rumah sakit harus melakukan monitoring dan evaluasi terkait *Absorption* pada perawat sehingga dapat menurunkan angka *turnover intention*.

*Employee Engagement* dalam penelitian ini adalah berdasarkan dimensi *absorption* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menikmati pekerjaan, membantu rekan kerja dan rasa bahagia dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Peneliti ingin melihat bagaimana karyawan yang memiliki rasa senang dalam memberikan pelayanan terhadap pasien sehingga waktu terasa berjalan cepat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian menunjukkan bahwa Employee engagement berdasarkan dimensi vigor tidak berpengaruh terhadap turnover intention perawat. Hal ini ditunjukkan dengan perawat yang tidak bersedia bekerja melebihi tupoksi, tidak bertahan dengan permasalahan yang ada pada saat bekerja, tidak memberikan usaha yang optimal dan tidak bertahan menghadapi kesulitan dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan angka turnover intention pada perawat perawat di Rumah Sakit. Pada dimensi *dedication* berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat. Pengaruh ini menunjukkan bahwa perawat yang merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan, memberikan ide/gagasan untuk kemajuan rumah sakit, bangga menjadi bagian dari rumah sakit dan bersedia menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan akan menekan peningkatan jumlah *turnover intention* perawat di Rumah Sakit. Dan pada dimensi *absorption* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat. Hal ini ditunjukkan dengan perawat melalaikan pekerjaannya dan tidak berkonsentrasi pada pekerjaan, tidak senang saat dilibatkan dalam pekerjaan dan tidak merasa waktu bekerja cepat ketika bekerja. Hal ini akan meningkatkan jumlah *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, P., Suryawati, C., & Agushyana, F. (2020). Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 153–160. <https://doi.org/10.14710/jmki.8.3.2020.153-160>.
- Asmara, A. P. (2017). *Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya*. 5, 123–129.
- Budiono. (2016). *konsep dasar keperawatan*.
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018a). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39(November 2017), 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>.
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) serta dampaknya terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 20(1), 1–23. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1101>.
- Indrawan, D. (2020). *Path Analysis ( Analisis Jalur ) : Pengaruh Quality Work Life Terhadap Employee Engagement Dan Turnover Intention Perawat Rumah Sakit*. 4(2), 52–64.
- Jehanzeb, K., Abdul Hamid, A. B., & Rasheed, A. (2015). What Is the Role of Training and Job Satisfaction on Turnover Intentions? *International Business Research*, 8(3). <https://doi.org/10.5539/ibr.v8n3p208>.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (V. A.Y., P. Shekar, A. P., & R. Winong (eds.)).

Penerbit Andi.

- Ndambuki, J. (2013). The level of patients' satisfaction and perception on quality of nursing services in the Renal unit, Kenyatta National Hospital Nairobi, Kenya. *Open Journal of Nursing*, 03(02), 186–194. <https://doi.org/10.4236/ojn.2013.32025>.
- RM, H. M., & Yogatama, Y. H. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Morale Dan Psychological Strain Sebagai Variabel Mediasi Pada Profesi Keperawatan Di Jakarta. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(11), 10–27.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *BioScience Trends*, 2(1), 2.
- Suryaningrum, A. G., & Silvianita, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Tenaga Keperawatan dan Penunjang Medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *Sosiohumanitas*, 20(1), 124–137. <https://doi.org/10.36555/sosiohumanitas.v20i1.53>.
- Syahidillah, A., & W, A. P. (2019). Hubungan Commuting Stress Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi : Kajian Empiris & Non Empiris*, 5(2), 55–64.
- Widjaja, D. C., Kristanti, S. E., & Purnamasari, M. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turn Over Intention Di Swiss-Belinn Surabaya. *SSNI*, 3(2021), 141–152.