



HUBUNGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT, QUALITY OF WORK LIFE DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN TURNOVER INTENTION PERAWAT DARI RS UNAND PADANG TAHUN 2023

Engga Lift Irwanto¹, Rizanda Machmud², Yuniar Lestari³

^{1,2,3}Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran, Universitas Andalas¹²³
enggaliftdr999@gmail.com¹, rizandamachmud@med.unand.ac.id², yuniarlestari@med.unand.ac.id³

Abstrak

Penganalisaan hubungan pelaksanaan *employee engagement*, *quality of work life* dan komitmen organisasi terhadap perawat di Rumah Sakit Unand pada Tahun 2023. Penggunaan metode *mix methods* dilakukan dengan maksud agar mengetahui frekuensi distribusi hubungan variabel *employee engagement*, *quality of work life* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Unand. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang berpengaruh negatif antara *employee engagement* perawat di RS Unand maka semakin rendah tingkat *turnover intention* perawat di RS Unand, *quality of work-life* perawat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat di RS Unand dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat di RS Unand, Sehingga hal ini menunjukkan jika pelaksanaan *employee engagement*, *quality of work life* dan komitmen organisasi semakin di tingkatkan maka tingkat *turnover intention* yang terjadi semakin menurun, hal ini juga diungkapkan oleh perawat yang menyatakan rendahnya tingkat *turnover intention* mereka selama bekerja di Rumah Sakit Unand dikarenakan kenyamanan kerja, kompak dengan rekan kerja dan peluang jenjang karir dan studi yang lebih besar di Rumah Sakit Unand. Sehingga diharapkan Rumah Sakit Unand menjaga kualitas dan kuantitas SDM-nya melalui peningkatan *employee engagement*, *quality of work life* dan komitmen organisasi agar berdampak dengan kualitas pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat publik.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Quality fo Work Life, Komitmen Organisasi, Turnover, Rumah Sakit Unand.*

Abstract

Analysis of the relationship between the implementation of employee engagement, quality of work life and organizational commitment towards nurses at Unand Hospital in 2023. The use of mix methods was carried out with the aim of knowing the distribution frequency of the relationship between employee engagement variables, quality of work life and organizational commitment to nurse turnover intention at Unand Hospital. The results of the research show that there is a negative relationship between the employee engagement of nurses at Unand Hospital, the lower the level of turnover intention of nurses at Unand Hospital, the quality of work-life of nurses has a negative and significant effect on the turnover intention of nurses at Unand Hospital and organizational commitment has a negative and significant effect. on the turnover intention of nurses at Unand Hospital, so this shows that if the implementation of employee engagement, quality of work life and organizational commitment is increasingly improved, the level of turnover intention that occurs will decrease, this was also expressed by nurses who stated their low level of turnover intention during working at Unand Hospital because of the comfort of work, harmony with colleagues and greater career and study opportunities at Unand Hospital. So it is hoped that Unand Hospital will maintain the quality and quantity of its human resources by increasing employee engagement, quality of work life and organizational commitment so that it has an impact on the quality of service delivery to the public..

Keywords: *Employee Engagement, Quality of Work Life, Organizational Commitment, Turnover, Unand Hospital.*

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2025

✉ Corresponding author : Rizanda Machmud (rizandamachmud@med.unand.ac.id), Yuniar Lestari (yuniarlestari@med.unand.ac.id)

Address : Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran, Universitas Andalas

Email : enggaliftdr999@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting sebagai pelaksana pemberian pelayanan kesehatan kepada pasien, pengelolaan SDM ini diperlukan untuk menghindari berbagai permasalahan yang merugikan seperti permasalahan keluar masuk karyawan atau dikenal dengan istilah *turnover*. Permasalahan *turnover* ini ternyata telah dialami beberapa rumah sakit pendidikan yang ada di Indonesia.

Seperti Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar, yang pada Tahun 2021 dari 238 orang total pegawainya memiliki tingkat rasio *turnover* sebesar 11,9%, dan Rumah Sakit Universitas Gadjah Mada yang memiliki tingkat angka *turnover* sebesar 16,5% dari total 520 orang pegawainya. Terlihat dari kedua rumah sakit pendidikan tersebut memiliki angka rasio *turnover* yang telah melewati batasan wajar *turnover* yang berkisar antara 5-10% per-tahun, apabila angka tersebut telah lebih, maka tingkat *turnover*nya dapat dikatakan sangat tinggi dan perlu untuk diwaspadai (Halimsetiono, 2014).

Kasus yang serupa juga terjadi kepada salah satu rumah sakit pendidikan terbaik di Kota Padang yaitu Rumah Sakit Universitas Andalas. Diketahui Rumah Sakit Unand memiliki sekitar 559 orang total pegawai, yang SDM terbanyaknya berasal dari profesi perawat sebanyak 97 orang atau sekitar 21% dari total keseluruhan karyawan. Sisanya berasal dari gabungan Dosen Fakultas Kedokteran Universitas Andalas atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari instansi kesehatan lainnya yang di SK kan oleh Direktur Rumah Sakit Unand, serta tenaga Non-PNS/ Kontrak Universitas Andalas dan Tenaga Kerja Harian. Hasil observasi awal peneliti menemukan bahwa Rumah Sakit Unand memiliki angka *turnover* yang cukup tinggi, seperti data pada Tahun 2022 yang lalu, tercatat *turnover* Rumah Sakit Unand berada pada angka 12,5%, angka ini telah melebihi batas wajar tingkat *turnover*. Kemudian diperkuat dengan rincian tabel 1.1 berikut ini, yang merupakan laporan *turnover* yang terjadi di Rumah Sakit Unand pada Tahun 2023. Awalnya di bulan Januari karyawan rumah sakit bertambah 2 orang, namun juga mengalami pengurangan sebanyak 6 orang karyawan, pada Bulan Februari terlihat adanya penambahan karyawan sebanyak 26 orang dikarenakan adanya proses rekrutmen karyawan, namun masih di bulan yang sama kembali berkurang 2 orang.

Berdasarkan informasi di atas, peneliti melihat bahwa alasan terbesar para pegawai *turnover* adalah dikarenakan mereka telah lolos dari tes CPNS (sebesar 37%), para pegawai yang lolos tes PNS tersebut harus bersedia mengikuti aturan dan kebijakan pemerintah untuk di tempatkan di mana saja bahkan di daerah terpencil dan tidak ada penolakan sesuai dengan Undang-undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Hal ini termasuk *turnover* kategori sukarela tanpa dapat dihindarkan untuk keluar dari tempat kerja mereka saat ini, yang disebut juga dengan *unavoidable voluntary turnover*.

Alasan terbesar berikutnya berdasarkan wawancara tersebut adalah alasan lainnya yang tidak diketahui sebesar 27%, kemudian alasan keluarga sebesar 16%, melanjutkan studi sebesar 12%, diterima bekerja di tempat lain 4% dan terakhir urusan kesehatan sebesar 4%. Dari total 57 orang pegawai yang melakukan *turnover* tersebut, ternyata sebagian besar dilakukan oleh pegawai rumah sakit dari profesi tenaga perawat. Selain dikarenakan SDM terbanyak di Rumah Sakit Unand adalah perawat, alasan lainnya yang diduga menjadi penyebab terjadinya *turnover* adalah alasan beban kerja perawat yang dirasa sangat banyak, sehingga perawat mengalami kelelahan bekerja dan menjadi stress saat bekerja. Selain itu, perawat merupakan tenaga medis pembantu dokter yang lebih sering berinteraksi dengan para pasien, maka tidak heran sebagian besar protes, kritikan pasien akan disampaikan kepada perawat. Hal ini menyebabkan *work demands and lack of support cause deteriorated emotional and mental health of nurses, the resultant stress and burnout lead to greater turnover intention*, banyaknya tuntutan pekerjaan yang disertai kurangnya dukungan rumah sakit akan menyebabkan perawat memiliki masalah emosional lebih mudah lelah, sehingga timbulnya keinginan untuk melakukan *turnover* atau dikenal dengan istilah *turnover intention* (Hayes et al., 2012)

Maka berdasarkan uraian permasalahan *turnover intention* yang sedang terjadi di Rumah Sakit Unand tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian bagaimana analisis hubungan antara *employee engagement, quality of work life* dan komitmen organisasi dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Unand pada Tahun 2023

Untuk menekan sumber stress di tempat bekerja dapat dilakukan salah satunya dengan melibatkan sumber daya lain, seperti untuk

peningkatan hasil produksi dari organisasi tempat bekerja dibutuhkan kepemimpinan manajer yang menarik sumber daya lain dalam memperbaiki hubungan interpersonalnya, menginvestasikan sumber daya waktu dan energi yang dimiliki oleh sumber daya ataupun memberikan dorongan social dalam membangkitkan rasa harga diri sumber daya dalam berkinerja. Cara terbaik perusahaan agar dapat mendapatkan investasikan hal tersebut adalah melalui pemberian gaji imbalan kepada sumber daya untuk keuntungan di masa depan. Prinsip ini umumnya dibutuhkan bagi organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi akan dapat menjaga sumber daya yang dimiliki dan menginvestasikannya untuk jangka waktu kedepan, sehingga kedepannya tidak akan mengalami kerugian akibat kehilangan dari sumber daya yang di miliki.

Kemudian, dukungan sosial juga memberikan dampak secara langsung terhadap sumber daya yang dimiliki, Tindakan yang diberikan akan dapat menghasilkan hubungan yang baik dengan individu ataupun karakteristik individu sehingga tidak akan menimbulkan stress. Teori *Conservation of Reource Theory* atau teori konservasi sumber daya ini juga menjelaskan bahwa secara bersamaan akan dapat memberikan dukungan dan manfaat dalam memotivasi sumber daya dalam berkinerja. Sosial yang dimaksud bisa siapa saja yang berkontribusi kepada sumber daya seperti manajer, rekan kerja, pegawai lain di organisasi dan sebagainya. Sehingga perkerja menjadi tangguh melihat diri mereka dan memiliki kontrol yang signifikan terhadap lingkungan mereka. Sehingga melihat stress dan hambatan kerja lainnya sebagai tantangan daripada ancaman, dan cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas-tugas penting dalam hidup mereka. Sehingga *Nevertheless it is interesting that some people who are given a little support will continue to remain strong, absorbed and committed to the task that confronts them even when they are faced with coronary and traumatic conditions.*

Selain itu, landasan pemikiran lainnya yaitu grand teori mengenai *organizational behavior* oleh Robbins and Judge. *Organizational Behavior* atau Perilaku organisasi menawarkan wawasan khusus untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Pada pemikiran teori ini memiliki tahapan berupa masukan, proses dan pengeluaran. Seluruh tahapan komponen ini akan ditentukan sebelum hubungan kerja terjadi sebagai hasil dari pemikiran dan pelaksanaan kegiatan tertentu yang dilakukan keseluruhannya melalui komitmen

pekerja dalam berkinerja. Manajer perlu mengembangkan keterampilan antarpribadi, atau keterampilan manusia, agar efektif dalam pekerjaan mereka. Perilaku organisasi menyelidiki dampak yang dimiliki sumber daya manusia terhadap perilaku dalam organisasi, dan menerapkan pengetahuan tersebut untuk membuat organisasi bekerja lebih efektif. Secara khusus, teori ini berfokus pada bagaimana meningkatkan produktivitas, mengurangi ketidakhadiran, pergantian dan perilaku menyimpang di tempat kerja serta meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi dan kepuasan kerja.

METODE

Pada dasarnya bagian ini menjelaskan bagaimana penelitian itu dilakukan. Materi pokok bagian ini adalah: Berdasarkan kepada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 mengenai Pelayanan Publik dijelaskan bahwa pelayanan publik merupakan kegiatan atau rangkaian kegiatan yang dilakukan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Pelayanan yang diberikan kepada publik kemudian merupakan hak yang dimiliki oleh seluruh warga masyarakat tanpa terkecuali, dengan diperjelas oleh pernyataan pada dalam Undang-Undang Dasar 1945 pada Pasal 28 H ayat (1) yaitu bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan dan negara wajib untuk menyediakannya. Banyak bentuk pelayanan yang diberikan kepada masyarakat salah satunya adalah pada bidang kesehatan.

Kesehatan secara sederhana diartikan sebagai keadaan dimana seseorang terbebas dari penyakit atau berbagai kelemahan serta adanya keseimbangan fisik, mental dan sosial pada diri seseorang (Jacob and Sandjaya, 2018). Dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan tersebut dilakukan melalui beberapa institusi pelaksanaan pelayanan seperti melalui institusi rumah sakit. Rumah Sakit diartikan sebagai penyelenggara kesehatan bersifat penyembuhan dan pemulihan penderitaan serta pelayanan yang tidak terbatas pada perawatan di dalam rumah sakit saja, tetapi memberikan pelayanan rawat jalan serta perawatan di luar rumah sakit (Calundu, 2018). Dalam

4| HUBUNGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT, QUALITY OF WORK LIFE DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN TURNOVER INTENTION PERAWAT DARI RS UNAND PADANG TAHUN 2023

melaksanakan pelayanan kesehatan tersebut, institusi rumah sakit kemudian dibantu oleh tenaga kesehatan dapat berupa tenaga dokter, tenaga perawat ataupun tenaga medik lainnya, serta beberapa karyawan institusi lainnya yang tergolong tenaga non-medik rumah sakit.

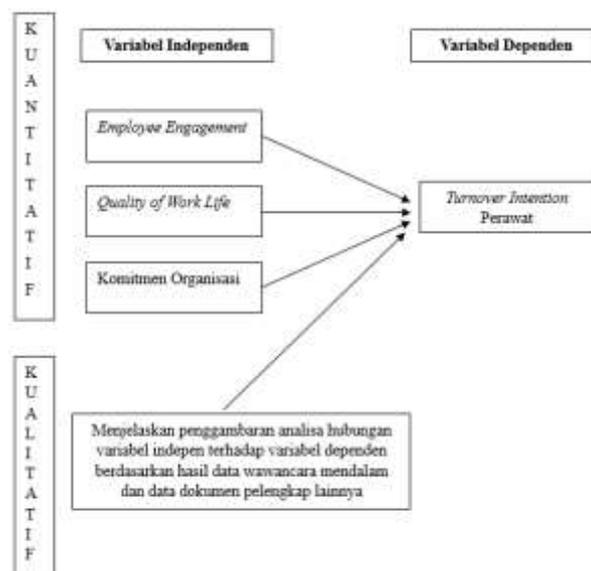
Robbins menjelaskan *Turnover* adalah pengunduran diri karyawan secara permanen (Robbins, S.P. & Judge, 2007). *Turnover* merupakan kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja atau berpindah keluar dari organisasi tempat saat ini mereka bekerja. Kemudian Elita menjelaskan bahwa apabila sering terjadinya *turnover* karyawan rumah sakit akan mengganggu pencapaian tujuan dari organisasi tersebut (Halimsetiono, 2014). Sebenarnya ketika terjadinya *turnover* karyawan dalam jumlah batasan wajar tidak akan menjadi masalah, namun ketika permintaan berhenti karyawan ini sangat tinggi maka akan perlu untuk diwaspadai oleh rumah sakit tersebut. (Pawesti & Wikansari, 2017). Angka batasan wajar *turnover* berkisar antara 5-10 % per-tahun, apabila angka tersebut telah lebih, maka sudah dapat dikatakan sangat tinggi (Halimsetiono, 2014).

Employee Engagement secara sederhana berarti sebuah rasa ketertarikan yang timbul pada diri seorang pegawai untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Ajai Singh dalam Agnes dan Roy menjelaskan bahwa *employee engagement* ini juga dapat diartikan sebagai sebuah kondisi psikologis dimana pegawai merasa terpanggil untuk berkinerja tinggi dan berpartisipasi dalam menentukan kesuksesan organisasinya (Agnes Wahyu Handoyo, 2017). Hal ini diperkuat dengan ungkapan Gallup yang menyatakan hendaknya seorang karyawan memang memiliki keterikatan antaranya dirinya dengan perusahaan tempat dia bekerja (Lewuici, P. Mustamu, 2016).

Selain penguatan *employee engagement* perusahaan kemudian juga dapat melakukan *quality of work* untuk menekan tingkat *turnover*. *Quality of work life* dapat juga diartikan sebagai langkah dalam mendukung pelaksanaan *employee engagement* tadi, ketika seorang pegawai perusahaan telah menunjukkan loyalitas dan partisipasinya dalam usaha mensukseskan perusahaan maka langkah selanjutnya adalah bagaimana menjaga kondisi kerja sang pegawai untuk selalu mendukungnya dalam berkinerja dalam menekan *turnover intention* tersebut.

Komitmen organisasi sesuai dengan namanya merupakan perjanjian individu pegawai

dengan instansi untuk selalu mempertahankan loyalitinya kepada organisasi instansi tempat dia bekerja. Robbins menjelaskan bahwa komitmen pegawai dibutuhkan dalam mempertahankan tujuan-tujuan dan keinginannya menjadi bagian dari organisasi instansi. Mayer menambahkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen instansi aka bekerja dengan baik dan berdedikasi penuh untuk instansi jika dia memiliki komitmen yang tinggi dalam mencapai tugas dan tujuan dari instansi (Hayati, 2012).



Gambar 1. Kerangka Penelitian.

Seperti pada gambar di atas terlihat pada penelitian ini menggunakan kerangka konsep yang berdasarkan kepada metode penelitian, pada penelitian kuantitatif terdiri atas variabel independen yaitu *employee engagement*, *quality of work life* dan komitmen organisasi dalam mengetahui hubungan terhadap variabel dependen berupa *turnover intention* para tenaga perawat di rumah sakit. Sedangkan untuk penelitian kualitatifnya berupa melakukan analisis terkait variabel yang berhubungan paling signifikan dengan melakukan eksplanasi pada variabel yang paling signifikan tersebut, berhubungan dengan pengaruh terhadap *turnover intention* perawat di rumah sakit.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *mix methods* atau kombinasi dua bentuk metode penelitian dari pendekatan penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif, dengan tujuan agar memperoleh data penelitian yang lebih komprehensif, valid, reliabel dan lebih objektif. Kedua metode penelitian ini dilakukan secara bersamaan dan tidak ada yang lebih meng-ungguli satu sama lain. Creswell dan Clark (Masrizal,

2012) menjelaskan metodologi *mix methods* ini merupakan metode yang dilakukan dengan langkah mengumpulkan dan menganalisa data penelitian yang didapatkan di lapangan untuk kemudian dilakukan pencampuran antara pendekatan kualitatif dan kuantitatif secara masing-masing dan kemudian dilakukan kombinasi, agar dapat menjelaskan analisa permasalahan penelitian secara lebih kompleks. Selanjutnya, jenis rancangan *mix method study* yang digunakan peneliti adalah *explanatory sequential design*. yaitu penelitian yang dilakukan secara berurutan di awali dengan penelitian kuantitatif dengan *design cross sectional study* dan kemudian dilanjutkan metode penelitian kualitatif pada tahap kedua.

Variabel penelitian merupakan objek penelitian yang dijadikan target penelitian, variabel dapat berupa apa saja yang kemudian ditetapkan untuk menjadi sumber informasi penelitian yang akan ditarik analisa kesimpulan. Pada Penelitian kuantitatif, Variabel penelitian sendiri terdiri atas dua bentuk variabel, berupa variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen secara sederhana merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lainnya, atau dikenal juga dengan variabel yang mendahului, sedangkan variabel dependen merupakan variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel dependen, atau disebut juga variabel konsekuensi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention* perawat dari Rumah Sakit Unand Padang Tahun 2023, sedangkan variabel independen pada penelitian ini adalah hubungan *employee engagement*, *quality of work life* dan komitmen organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Unand dengan status Tenaga Harian Lepas dan telah bekerja selama lebih dari satu tahun, yang berjumlah 28 orang. Sampel pada penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Unand dengan status Tenaga Harian Lepas dan telah bekerja selama lebih dari satu tahun di Rumah Sakit Unand. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik pengambilan sampel *total sampling*, berupa pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi penelitian (Nanda, 2017). Alasan peneliti menggunakan teknik ini adalah dikarenakan jumlah sampel penelitian kurang dari 100 sampel. Jadi sampel penelitian dalam penelitian ini sebanyak 28 sampel penelitian.

Tabel 1. Kriteria Sampel Inklusi dan Ekskusi Penelitian

No	Kriteria Sampel Inklusi	Kriteria Sampel Ekskusi
1	Karyawan yang berprofesi sebagai perawat di Rumah Sakit Unand yang bersedia menjadi responden.	Karyawan yang berprofesi sebagai perawat di Rumah Sakit Unand yang tidak bersedia menjadi responden.
2	Perawat yang bekerja di Rumah Sakit Unand dengan status Tenaga Harian Lepas.	Perawat yang bekerja di Rumah Sakit Unand dengan status bukan Tenaga Harian Lepas
3	Perawat Tenaga Harian Lepas yang telah bekerja di Rumah Sakit Unand lebih dari satu tahun.	Perawat Tenaga Harian Lepas yang telah bekerja di Rumah Sakit Unand kurang dari satu tahun

Tabel 2 Informan Penelitian

No	Kelompok Informan	Jumlah Informan	Tema Topik Pertanyaan	Metode
1	Pihak manajemen Rumah Sakit Unand	5 orang	1. Masalah <i>turnover</i> perawat 2. Komitmen organisasi perawat 3. Kualitas kehidupan kerja perawat 4. <i>Employee engagement</i> perawat	Wawancara mendalam
2	Perawat Tenaga Harian Lepas yang Sudah Bekerja satu tahun lebih	7 orang	1. Masalah <i>turnover</i> perawat 2. Komitmen organisasi perawat 3. Kualitas kehidupan kerja perawat 4. <i>Employee engagement</i> perawat	Wawancara mendalam
3	Perawat Rumah Sakit Unand yang sudah melaksanakan <i>turnover</i>	3 orang	1. Masalah <i>turnover</i> perawat 2. Komitmen organisasi perawat 3. Kualitas kehidupan kerja perawat 4. <i>Employee engagement</i> perawat	Wawancara mendalam

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumah Sakit Universitas Andalas atau dikenal juga dengan sebutan Rumah Sakit Unand merupakan rumah sakit yang berada dibawah pengelolaan dari Universitas Andalas yang diresmikan sejak tahun 2014 yang lalu. Pembangunan rumah sakit didasari atas lahirnya Undang-Undang Pendidikan Kedokteran No 20 Tahun 2013 tentang pendidikan kedokteran yang menyatakan perguruan tinggi yang memiliki pendidikan profesi kedokteran untuk memiliki rumah sakit atau bekerja sama dengan rumah sakit pendidikan. Rumah Sakit Unand memiliki fasilitas program unggulan penyakit keganasan dan gastrointestinal. Pelayanan meliputi pelayanan rawat jalan, pelayanan rawat inap, pelayanan kamar operasi, pelayanan UGD, instalasi farmasi, pelayanan pasien rujukan, pelayanan ICU,

ambulance, pelayanan penunjang (radiologi, laboratorium dan gizi) serta dilengkapi fasilitas radioterapi yang sangat modern.

Rumah Sakit Unand memiliki kepegawaian yang berasal dari PNS, non PNS/Kontrak, dan tenaga harian RS, dengan jumlah Total Pegawai Rumah Sakit UNAND sebanyak 559 orang, termasuk dokter spesialis. Dokter Spesialis PNS yang ada di Rumah Sakit UNAND adalah sebagian besar adalah Dosen FK Unand atau PNS dari Instansi lain yang di SK kan oleh Direktur RS, Tenaga Non PNS/Kontrak sebanyak 235 orang (42%) dan Tenaga Harian sebanyak 218 orang (39%).

Berdasarkan data analisa deskriptif variabel *employee engagement* pada tabel 5.7, dapat dilihat bahwa *rata-rata* seluruh item sebesar 3,91 dengan nilai TCR 78,17%. Nilai TCR tersebut tergolong dalam kategori cukup tinggi, artinya perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki tingkat *employee engagement* yang cukup tinggi. Penilaian tertinggi terdapat dalam indikator *dedication* dengan nilai rata-rata 4,25 dan TCR 84,80% yang berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki dedikasi yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *quality of work-life* pada tabel 5.8 Diketahui bahwa skor rata-rata sebesar 3,52 dan TCR 70,45% yang berada pada kategori cukup tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki tingkat *quality of work-life* yang cukup tinggi. Penilaian tertinggi terdapat pada indikator *work context* dengan rata-rata 3,77 dan TCR 75,35% yang berada pada kategori cukup tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa perawat RS Unand yang menjadi responden dalam penelitian memiliki kualitas kerja yang cukup baik.

Berdasarkan data analisa deskriptif variabel komitmen organisasi pada tabel 5.9, dapat dilihat bahwa *rata-rata* seluruh item sebesar 3,47 dengan nilai TCR 69,37%. Nilai TCR tersebut tergolong dalam kategori cukup tinggi, artinya perawat RS Unand yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki komitmen organisasi yang cukup tinggi. Jika dilihat, item indikator dengan penilaian tertinggi terdapat pada indikator *normative commitment* dengan rata-rata 3,58 dan TCR 71,50% yang berada pada kategori cukup tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa perawat RS Unand yang menjadi responden dalam penelitian

ini memiliki *normative commitment* yang cukup tinggi.

Berdasarkan data analisa deskriptif variabel kualitas kehidupan kerja pada tabel 5.10, dapat dilihat bahwa *rata-rata* seluruh item sebesar 2,10 dengan nilai TCR 42,0%. Nilai TCR tersebut tergolong dalam kategori sangat rendah, artinya perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki tingkat turnover intention yang sangat rendah.

Maka berdasarkan hasil pengolahan data penelitian kuantitatif yang telah dilaksanakan, menghasilkan kesimpulan analisis sebagai berikut.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention perawat di RS Unand, dengan demikian hipotesis satu (H1) didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement* perawat di RS Unand maka semakin rendah tingkat *turnover intention* perawat di RS Unand. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wang *et al.*, 2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan hotel di China. Penelitian yang dilakukan (Simone, Planta and Cicotto, 2018) menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat.

Employee engagement merupakan tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi mereka. Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi biasanya merasa termotivasi, terhubung secara emosional, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Engagement yang tinggi sering kali berkorelasi dengan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, yang mengurangi *turnover intention*. Perawat yang terlibat secara emosional dan merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa *quality of work-life* perawat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention perawat di RS Unand, dengan demikian hipotesis dua (H2) didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa jika perawat memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik maka akan menurunkan tingkat turnover intention perawat. Sebaliknya jika tingkat kualitas kehidupan kerja perawat rendah atau buruk, maka akan meningkatkan tingkat *turnover intention*

perawat di RS Unand. Temuan ini menjelaskan bahwa *work design, work context, work world, and home/work life* have memiliki dampak pada niat untuk berhenti kerja. Ini berarti beban kerja, lingkungan kerja, keseimbangan hidup/kerja, dan interaksi sosial di antara perawat di mempengaruhi niat untuk berhenti kerja (*turnover intention*). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan (Ghazi *et al.*, 2020) menemukan bahwa *quality of work-life* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat di Malaysia. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Chegini, Jafarabadi and Kakemam, 2019) menunjukkan hasil bahwa *quality of work-life* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat

Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat di RS Unand, dengan demikian hipotesis tiga (H3) didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi perawat maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* perawat di RS Unand. Temuan *affective commitment, continuance commitment* dan *normative commitment* memiliki dampak pada niat untuk berhenti kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Stewart *et al.*, 2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* perawat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Li *et al.*, 2020) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat.

Hasil observasi peneliti menemukan bahwa Rumah Sakit Unand memiliki angka *turnover* tertinggi pada Tahun 2022 sebanyak 57 orang atau berada di angka 12,5%, yang telah melebihi angka wajar *turnover* yang berkisar pada angka hanya 5-10% /tahun. Pada tahun berikutnya di tahun 2023 pada enam bulan pertama peneliti juga menemukan *turnover* yang terjadi masih tergolong tinggi, setiap bulannya ada saja pegawai Rumah Sakit Unand yang keluar masuk atau *turnover*.

SIMPULAN

Maka berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan menghasilkan kesimpulan bahwa *Employee Engagement, Quality of Work Life* dan *Komitmen Organisasi* terhadap *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Unand sangat

berpengaruh. Terlihat dari hasil analisis hipotesis metode kuantitatif menghasilkan adanya hubungan yang positif, lebih rincinya peneliti jelaskan melalui metode penelitian kualitatif dengan hasil tingkan kesejahteraan perawat yang bekerja semakin merasa terikat secara emosional dengan Rumah Sakit Unand, selain karena tingkat kesejahteraan dan benefit yang didapatkan perawat sangat banyak di Rumah Sakit Unand dengan adanya jenjang karir dan lingkungan kerja yang nyaman menjadi salah satu alasan dari sekian banyak alasan perawat tetap memilih bekerja di Rumah Sakit Unand sekalipun ada tawaran bekerja dari tempat lain. Sehingga upaya-upaya tersebut terbukti dapat mempengaruhi *turnover intention* perawat yang bekerja di Rumah Sakit Unand.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnes Wahyu Handoyo. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan_Agnes Wahyu Handoyo. *AGORA Jurnal Bisnis*, Vol 5 No (1).
- Ainun, D. S. (2022) *Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Bestprofit Future Medan*. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Andalas, R. S. U. (2023) *Laporan Tahun 2023 Rumah Sakit Universitas Andalas*.
- Arikunto., S. (2010) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Calundu, R. (2018) *Manajemen Kesehatan*.
- Chegini, Z., Jafarabadi, M. A. and Kakemam, E. (2019) 'Occupational stress , quality of working life and turnover intention amongst nurses', pp. 1–7. doi: 10.1111/nicc.12419.
- Chin, W. W. (1998) 'The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. Modern Methods for Business Research, 295, 336', *Modern Methods for Business Research*, 295(336).
- Erwina, E. (2020) 'Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera Di Kabupaten Luwu', *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), p. 173. doi: 10.35914/jemma.v3i2.441.
- Ghazi, L. *et al.* (2020) 'The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses : the mediating role of organizational commitment', *Journal of the Egyptian Public Health Association*, 9.

- Golembiewski., R. T. (2001) *Eastern Hemisphere Distribution*. Switzerland: Handbook of Organizational Behavior.
- Hair, J. F. et al. (2013) *Multivariate data analysis 7th ed., Pearson Education Limited*.
- Halimsetiono, E. (2014) 'Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan', *Kesmas: National Public Health Journal*, 8(8), p. 339. doi: 10.21109/kesmas.v8i8.402.
- Hayati, I. K. (2011) 'Analisis Penerapan Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan', *Jurnal Manajemen Industri Telekomunikasi Bogor*, 7(1), pp. 545–553.
- Hayati, I. K. (2012) 'Analisis Penerapan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan. Bogor: Semnas Fekon.', *Semhas Fekon*.
- Hayes, L. J. et al. (2012) 'Nurse turnover: A literature review - An update', *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), pp. 887–905. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001.
- Hobfoll, S. E. (2001) 'The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory', *Applied Psychology*, 50(3), pp. 337–421. doi: 10.1111/1464-0597.00062.
- Hobfoll, S. E. (1989). (1989) 'Conservation of Resources A New Attempt at Conceptualizing Stress. American Psychologist, 44(3), 513–524', *American Psychologist*, 44(3), pp. 513–524.
- Islamy, F. J. (2016) 'Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan terhadap Turnover Intention pada Dosen Tetap STIE Inaba Bandung (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2016)', *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2), pp. 164–181.
- Jacob, D. E. and Sandjaya (2018) 'Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hidup Masyarakat Karubaga District Sub District Tolikara Propinsi Papua', *Jurnal Nasional Ilmu Kesehatan (JNIK) LP2M Unhas*, 1, pp. 1–15.
- Kaddourah, B., Abu-Shaheen, A. K. and Al-Tannir, M. (2018) 'Quality of nursing work life and turnover intention among nurses of tertiary care hospitals in Riyadh: A cross-sectional survey', *BMC Nursing*, 17(1), pp. 1–7. doi: 10.1186/s12912-018-0312-0.
- Kim, H. and Kim, E. G. (2021) 'A meta-analysis on predictors of turnover intention of hospital nurses in South Korea (2000–2020)', *Nursing Open*, 8(5), pp. 2406–2418. doi: 10.1002/nop2.872.
- Labrague, L. J. et al. (2018) 'Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management', *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), pp. 403–408. doi: 10.1016/j.ijnss.2018.09.001.
- Labrague, L. J. et al. (2020) 'Predictors of nurses' turnover intention at one and five years' time', *International Nursing Review*, 67(2), pp. 191–198. doi: 10.1111/inr.12581.
- Li, N. et al. (2020) 'Effects of organizational commitment, job satisfaction and workplace violence on turnover intention of emergency nurses: A cross-sectional study', *International Journal of Nursing Practice*, (May), pp. 1–9. doi: 10.1111/ijn.12854.
- Masrizal (2012) 'r MIXED METHOD RESEARCH Masrizal *', *Mixed method research. Jurnal Kesehatan Masyarakat Andalas*, 6(2), 53–5, pp. 53–56.
- Mustaqim (2016) 'Metode Penelitian Gabungan Kuantitatif Kualitatif / Mixed Methods Suatu Pendekatan Alternatif', *Jurnal Intelegensia*, 04(1), pp. 1–9. Available at: <https://ejournal.unisnu.ac.id/JI/article/view/1351>.
- Nanda, K. (2017) 'Metode Penelitian Total Sampling', *Universitas Medan Area*, pp. 22–34.
- Nurdinah, S. and Kurniawan, I. S. (2019) 'PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, REFORMASI BIROKRASI, REMUNERASI, DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul)', *Upajiwa Dewantara*, 3(1), pp. 10–20. doi: 10.26460/mmud.v3i1.3838.
- PAEMBONAN, L. C. (2022) *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, QUALITY OF WORK LIFE DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PERAWAT DARI RS GRESTELINA MAKASSAR TAHUN 2022*.
- Pratikna, R. N., Budiarto, N. R. P. and Sanjaya, R. (2021) 'Quality of Work Life Pada Turnover Intention Di Perusahaan Start-Up, Adakah Pengaruhnya? (Studi Kasus Pada Pt Xyz -

- Berdasarkan Persepsi Karyawan)', *Manners*, IV(1), pp. 49–60.
- Quek, S. J. *et al.* (2021) 'Distributed leadership as a predictor of employee engagement, job satisfaction and turnover intention in UK nursing staff*', *Journal of Nursing Management*, 29(6), pp. 1544–1553. doi: 10.1111/jonm.13321.
- rsp.unand.ac.id (2024) *Lokasi Rumah Sakit Pendidikan Universitas Andalas*.
- S, S. and M, S. M. (2021) 'Influence of empowerment, psychological contract and employee engagement on voluntary turnover intentions', *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(2), pp. 325–349. doi: 10.1108/IJPPM-04-2019-0189.
- Sholehawati, S. (2023) *HUBUNGAN TINGKAT PENGETAHUAN DAN PERSEPSI IBU HAMIL TERHADAP PELAKSANAAN PENCEGAHAN PENULARAN HIV IBU KE ANAK (PPIA) PADA LAYANAN ANTENATAL DI KOTA BUKITTINGGI*.
- De Simone, S., Planta, A. and Cicotto, G. (2018) 'The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction', *Applied Nursing Research*, 39(October 2017), pp. 130–140. doi: 10.1016/j.apnr.2017.11.004.
- Simone, S. De, Planta, A. and Cicotto, G. (2018) 'The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction', *Applied Nursing Research*, 39(October 2017), pp. 130–140.
- Stewart, N. J. *et al.* (2020) 'The importance of organizational commitment in rural nurses' intent to leave', (July), pp. 3398–3417. doi: 10.1111/jan.14536.
- Sugiyono, P. (2015) 'Metode penelitian kombinasi (mixed methods)', *Bandung: Alfabeta*, 28(2), pp. 253–263.
- Vischer, J. C. and Wifi, M. (2017) 'The Effect of Workplace Design on Quality of Life at Work', (January), pp. 387–400. doi: 10.1007/978-3-319-31416-7_21.
- Wang, C. *et al.* (2020) 'Journal of Hospitality and Tourism Management 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(July), pp. 10–22. doi: 10.1016/j.jhtm.2020.07.002.