

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang)

JAM
14, 2

Diterima, Oktober 2015
Direvisi, Desember 2015
Februari 2016
Disetujui, April 2016

Lutfi Rachman

Rumah sakit Wawa Husada Kepanjen Malang

Aryo Dewanto

Program Studi Magister Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kedokteran
Universitas Brawijaya Malang

Abstract: *Human resources is essential to prevent turnover intention of hospital nurses. Nurses engagement is expected to produce nurses satisfaction and finally lower turnover intention. This study aims to examine the effect of employee engagement on job satisfaction and turnover intention of nurses at Wawa Husada Hospital Kepanjen-Malang. The research was a cross sectional research. Sample of the study were 102 nurses who work at inpatient and outpatient unit of Wawa Husada Hospital. Questionnaire with 5-point Likert scale was used to measure employee engagement, job satisfaction, turnover intention. Path analysis was used to test the direct and indirect effect of the variables. The results showed that employee engagement has direct effect on job satisfaction and turnover intention. On the other hand, job satisfaction has direct effect on turnover intention of nurses in hospitals Wawa Husada Kepanjen. The results also indicate that there was an indirect effect of employee engagement on turnover intention through job satisfaction.*

Keywords: *employee engagement, job satisfaction, turnover intention*

Abstrak: Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk mencegah terjadinya *turnover intention* perawat. Keterikatan perawat dengan rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga menyebabkan tingkat *turnover intention* perawat rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan *turnover intention* perawat di RS Wawa Husada. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel penelitian berjumlah 102 orang yang bertugas di unit rawat inap dan rawat jalan RS Wawa Husada Kepanjen-Malang. Instrumen pada penelitian ini merujuk pada skala *likert* 5 poin. Analisis data yang digunakan adalah uji *path analysis* untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* perawat di RS Wawa Husada Kepanjen. Hasil penelitian juga menunjukkan ada pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: *employee engagement, kepuasan kerja, turnover intention*



Jurnal Aplikasi
Manajemen (JAM)
Vol 14 No 2, 2016
Terindeks dalam
Google Scholar

Alamat Korespondensi:
Lutfi Rachman, Rumah sakit
Wawa Husada Kepanjen Ma-
lang, DOI: [http://dx.doi.org/
10.18202/jam23026332.14.2.14](http://dx.doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14)

Perkembangan dunia usaha peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia.
meningkat selaras dengan Rumah sakit memiliki tujuan utama untuk memberikan

pelayanan kesehatan secara bermutu, terjangkau, adil dan merata kepada masyarakat (Depkes RI, 2004) harus dikelola dengan prinsip bisnis perlu diterapkan dalam pengelolaan rumah sakit agar dapat meningkatkan pendapatan dan efisiensi biaya untuk pembiayaan operasional dan pengembangan layanan rumah sakit.

Sumberdaya manusia yang terlibat dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit terdiri dari multi profesi baik tenaga kesehatan maupun tenaga non kesehatan. Perawat merupakan karyawan terbanyak diantara semua tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit. Perawat memegang peranan penting dalam proses pemberian layanan di rumah sakit karena terlibat langsung dengan pasien selama 24 jam (Suroso, 2011). Perawat di rumah sakit menjadi faktor penentu mutu layanan dan citra rumah sakit, oleh karena itu perawat dituntut selalu profesional dalam menjalankan tugasnya dengan menumbuhkan rasa kepedulian dan harus memiliki rasa empati terhadap pasien. Manajemen rumah sakit seharusnya memberikan perhatian lebih terhadap karyawan sebagai bagian dari *human capital* dan tidak semata-mata menganggap karyawan sebagai aset saja (Purwanto, 2006). Perhatian yang kurang dan anggapan karyawan sebagai aset saja dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention*.

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 (Low, *et al.*, 2001). 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* (Robinson, Perryman & Hayday, 2004).

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.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang harus ditumbuhkan pada setiap karyawan. Hal ini disebabkan karyawan yang engage akan memiliki keterikatan yang tinggi kepada perusahaan. Keterikatan yang tinggi mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan) dan akan berdampak pada rendahnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Scheimann, 2010).

Hasil survey penelitian yang dilakukan oleh Tobing (2009) menyatakan bahwa pada tahun 2008 menunjukkan tingginya angka *turnover* perawat di rumah sakit swasta di kota Medan, angka *turnover* antara 25% hingga 35%. Tingkat *turnover* di RS Wawa Husada pada tiga tahun terakhir yaitu tahun 2010–2013 menunjukkan adanya fluktuasi. *Turnover* perawat di RS Wawa Husada terbesar pada tahun 2010 sebesar 32% dan mengalami penurunan pada tahun 2011 sebesar 25%, tahun 2012 mengalami penurunan lagi sebesar 11% serta meningkat kembali pada tahun 2013 sebesar 16%. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan *turnover intention* perawat di RS Wawa Husada.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian

dilakukan di Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen-Malang. Waktu pengambilan data dilakukan selama 1 bulan di 11 unit keperawatan. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat sebanyak 159 orang. Sampel penelitian direncanakan sebanyak 107 responden, namun kuisioner yang berhasil dikumpulkan sebanyak 102 kuesioner, karena ada beberapa responden yang sedang cuti dan mengikuti pelatihan saat pengambilan data.

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner untuk mengukur variabel *employee engagement*, kepuasan kerja, dan *turnover intention*, dan pengaruhnya. Sebelum digunakan, instrument diuji validitas dan realibilitasnya. Hasil uji instrumen penelitian menunjukkan bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai korelasinya diatas nilai kritis dan mempunyai nilai signifikansi (p) yang lebih kecil dari alpha 0.05 (Sugiono, 2003). Suatu instrument dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Arikunto, 2002). Hasil uji reliabilitas penelitian ini menunjukkan nilai *alpha cronbach* lebih dari 0,8, sehingga seluruh variabel dikategorikan memiliki kehandalan yang sangat tinggi. Alur penelitian pada penelitian ini yaitu melakukan pengumpulan data untuk diidentifikasi, dilakukan pengelompokan data, dan menganalisis data. Pada analisis data penelitian ini menggunakan uji *path analysis* untuk mengetahui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dari variabel kepuasan kerja, *employee engagement* dan *turnover intention*.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan uji t, dimana uji t digunakan untuk menguji tingkat pengaruh parsial variabel eksogen terhadap endogen. Hipotesis dalam penelitian ini untuk membuktikan *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*), *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan *employee engagement* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention*.

HASIL

RS Wawa Husada merupakan rumah sakit tipe C milik PT Abna Samanhudi Sautika Husada yang secara resmi dan mulai memberikan pelayanan

kesehatan kepada masyarakat tahun 2006. Pada tahun 2010–2013 tingkat efisiensi rawat inap di RS Wawa Husada mengalami perkembangan yang cukup baik, ditunjukkan dengan BOR diatas 65% . RS Wawa Husada pada tahun 2010–2013 memiliki tenaga paramedis dan tenaga kesehatan lain beserta tenaga non medis lainnya yang cukup besar untuk memberikan layanan kesehatan. Jumlah karyawan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan dari awalnya pada tahun 2010 (365 orang) naik pada tahun 2013 (439 orang). Tingginya BOR rumah sakit harus diimbangi dengan jumlah karyawan yang sesuai agar operasional rumah sakit dapat berjalan dengan optimal. Perubahan kuantitas dan kualitas karyawan khususnya perawat akan mempengaruhi kualitas layanan (Suryadi, 2001). Pengaruh kualitas dan kuantitas perawat mendorong rumah sakit untuk dapat mengendalikan tingkat *turnover* perawat, agar kualitas pelayanan rumah sakit dapat dijaga.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah gambaran keadaan responden yang terdiri atas umur, pendidikan, pendapatan, masa kerja, jam kerja, dan jumlah anggota keluarga (Arikunto, 2002). Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, unit, jabatan, status, dan jumlah pelatihan. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 107 kuesioner. Kuisisioner yang berhasil dikumpulkan sebanyak 102 kuesioner, karena ada beberapa responden yang sedang cuti dan mengikuti pelatihan 3 bulan. Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi terkumpul dari kuisisioner tentang karakteristik responden disajikan pada tabel 1.

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk memberikan gambaran tentang jawaban responden atas item-item pernyataan dalam kuisisioner. Pada bagian ini dijelaskan paparan secara deskriptif mengenai jawaban responden atas item-item pada setiap variabel, yaitu *employee engagement* (X1), kepuasan kerja (*job satisfiction*) (X2), dan *turnover intention* (Y) perawat yang bertugas di unit rawat inap dan rawat jalan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis	Laki-laki	27	26.5%
Kelamin	Perempuan	75	73.5%
Tingkat	D3 Keperawatan	101	99.0%
Pendidikan	S1 Keperawatan	1	1.0%
Masa Kerja	= 3 th	27	26.5%
	4-9 th	74	72.5%
	= 10 th	1	1.0%
Unit Kerja	CSSD	1	1.0%
	HD	8	7.8%
	ICU	12	11.8%
	Ketua Komite	2	2.0%
	OK	13	12.7%
	Pemasaran	1	1.0%
	Perinatologi	9	8.8%
	POLI	6	5.9%
	RIA	4	3.9%
	RIB	10	9.8%
	RIC	13	12.7%
	RID	6	5.9%
	Stroke	9	8.8%
	UGD	8	7.8%
	Jabatan	Perawat Pelaksana	90
Kepala Unit		9	8.8%
Staf		1	1.0%
Ketua		2	2.0%
Jumlah Pelatihan	Belum pernah mengikuti pelatihan	45	44.1%
	1 kali	23	22.5%
	2 kali	27	26.5%
	3 kali	5	4.9%
	4 kali	2	2.0%

Variabel Kepuasan Kerja

Hasil jawaban responden secara deskriptif mengenai kepuasan kerja para perawat yang bertugas di unit rawat inap dan rawat jalan. Tanggapan responden atas variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel 2.

Secara umum perawat mempunyai kepuasan kerja yang baik (mean 3,28), namun bila ditelaah lebih dalam, tampak beberapa aspek yang menunjukkan nilai yang kurang baik diantaranya kenaikan gaji terlalu sedikit (mean 2,23), tunjangan sesuai tawaran rumah sakit (mean 2,70). Disisi lain tampak bahwa perawat di Rumah Sakit Wava Husada mempunyai kepuasan kerja yang tinggi yang ditunjukkan dengan menyukai

pekerjaannya (mean 4,06) dan bangga dengan pekerjaannya (mean 4,30).

Variabel *Employee Engagement*

Hasil jawaban responden secara deskriptif mengenai *employee engagement* para perawat yang bertugas di unit rawat inap dan rawat jalan. Tanggapan responden atas variabel *employee engagement* disajikan pada tabel 3.

Secara umum perawat mempunyai *employee engagement* yang baik (mean 3,45), namun bila ditelaah lebih dalam, tampak beberapa aspek yang menunjukkan nilai yang kurang baik diantaranya kemauan untuk bekerja lembur (mean 2,49) dan

Tabel 2. Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja Perawat

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
	STS	0.0%	TS	%	RR	%	S	%	SS	%	
Digaji secara adil	1	1.0%	18	17.6%	22	21.6%	57	55.9%	4	3.9%	3.4412
Kesempatan promosi sedikit *	2	2.0%	35	34.3%	45	44.1%	20	19.6%	0	0.0%	2.8137
Atasan kompeten dalam bekerja	0	0.0%	4	3.9%	25	24.5%	66	64.7%	7	6.9%	3.7451
Belum puas dengan tunjangan*	7	6.9%	43	42.2%	35	34.3%	16	15.7%	1	1.0%	2.6176
Pengakuan yang sesuai dengan	2	2.0%	21	20.6%	25	24.5%	50	49.0%	4	3.9%	3.3235
Banyak peraturan dan prosedur yang	6	5.9%	31	30.4%	25	24.5%	40	39.2%	0	0.0%	2.9706
Suka dengan orang yang bekerja	2	2.0%	4	3.9%	2	2.0%	74	72.5%	20	19.6%	4.0392
Kadang merasa pekerjaan saya	2	2.0%	21	20.6%	21	20.6%	48	47.1%	10	9.8%	3.4216
Komunikasi dalam organisasi baik	0	0.0%	5	4.9%	34	33.3%	60	58.8%	3	2.9%	3.5980
Kenaikan gaji terlalu sedikit*	17	16.7%	56	54.9%	18	17.6%	11	10.8%	0	0.0%	2.2255
Pemberian promosi adil	0	0.0%	15	14.7%	29	28.4%	52	51.0%	6	5.9%	3.4804
Supervisor tidak adil*	1	1.0%	9	8.8%	37	36.3%	51	50.0%	4	3.9%	3.4706
Tunjangan sesuai tawaran RS	5	4.9%	36	35.3%	46	45.1%	15	14.7%	0	0.0%	2.6961
Merasa Pekerjaan tidak dihargai*	4	3.9%	9	8.8%	24	23.5%	59	57.8%	6	5.9%	3.5294
Dalam bekerja jarang terhalang	2	2.0%	28	27.5%	32	31.4%	36	35.3%	4	3.9%	3.1176
Harus bekerja keras karena rekan	1	1.0%	10	9.8%	16	15.7%	71	69.6%	4	3.9%	3.6569
Menyukai pekerjaan	2	2.0%	1	1.0%	5	4.9%	75	73.5%	19	18.6%	4.0588
Tujuan organisasi tidak jelas*	3	2.9%	12	11.8%	30	29.4%	49	48.0%	8	7.8%	3.4608
Kurang dihargai mengenai gaji*	2	2.0%	31	30.4%	37	36.3%	31	30.4%	1	1.0%	2.9804
Peningkatan karir sama dengan di RS	2	2.0%	28	27.5%	47	46.1%	22	21.6%	3	2.9%	2.9608
Atasan kurang memperhatikan	6	5.9%	16	15.7%	23	22.5%	51	50.0%	6	5.9%	3.3431
Tunjangan yang saya terima sudah	4	3.9%	36	35.3%	36	35.3%	25	24.5%	1	1.0%	2.8333

Lanjutan

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
	STS	0.0%	TS	%	RR	%	S	%	SS	%	
Penghargaan untuk karyawan	8	7.8%	43	42.2%	28	27.5%	22	21.6%	1	1.0%	2.6569
Pekerjaan terlalu banyak*	6	5.9%	28	27.5%	27	26.5%	40	39.2%	1	1.0%	3.0196
Menikmati bekerja dengan rekan saya	1	1.0%	4	3.9%	2	2.0%	73	71.6%	22	21.6%	4.0882
Sering merasa tidak tahu dengan	7	6.9%	34	33.3%	40	39.2%	20	19.6%	1	1.0%	2.7451
Bangga dengan pekerjaan	0	0.0%	1	1.0%	2	2.0%	64	62.7%	35	34.3%	4.3039
Puas dengan kesempatan	0	0.0%	23	22.5%	28	27.5%	43	42.2%	8	7.8%	3.3529
Tidak mendapatkan	5	4.9%	18	17.6%	53	52.0%	26	25.5%	0	0.0%	2.9804
Suka dengan atasan	0	0.0%	4	3.9%	35	34.3%	55	53.9%	8	7.8%	3.6569
Mengerjakan banyak pekerjaan	2	2.0%	39	38.2%	20	19.6%	30	29.4%	11	10.8%	3.0882
Tidak merasa usaha tidak	0	0.0%	32	31.4%	32	31.4%	35	34.3%	3	2.9%	3.0882
Puas dengan kesempatan	1	1.0%	13	12.7%	45	44.1%	41	40.2%	2	2.0%	3.2941
Banyak perselisihan di	1	1.0%	58	56.9%	21	20.6%	15	14.7%	7	6.9%	2.6961
Pekerjaan menyenangkan	2	2.0%	0	0.0%	8	7.8%	74	72.5%	18	17.6%	4.0392
Tugas tidak dijelaskan dengan	2	2.0%	15	14.7%	24	23.5%	59	57.8%	2	2.0%	3.4314
Mean kepuasan kerja											3.2840

kesulitan untuk larut dalam bekerja (mean 2,62). Disisi lain, tampak bahwa secara emosional perawat di RS Wava Husada *engaged* terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan bekerja dengan sepenuh hati (mean 4,14) dan mempunyai semangat dalam bekerja (mean 4,14), dan melakukan pekerjaan hingga pekerjaan selesai (mean 4,14).

Variabel *Turnover Intention* Perawat

Hasil jawaban responden secara deskriptif mengenai *turnover intention* para perawat yang

bertugas di unit rawat inap dan rawat jalan. Tanggapan responden atas variabel *turnover intention* disajikan pada tabel 4.

Secara umum perawat di Rumah Sakit Wava Husada mempunyai *turnover intention* yang rendah (mean 2,12), yang ditunjukkan dengan sedikitnya perawat yang bolos kerja untuk menghadiri wawancara kerja (mean 1,84), dan berusaha untuk mengirimkan lamaran pekerjaan di tempat lain (mean 1,82).

Tabel 3. Jawaban Responden tentang *Employee Engagement* Perawat

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
	STS	%	TS	%	RR	%	S	%	SS	%	
Larut dalam bekerja hingga	5	4.9%	50	49.0%	27	26.5%	19	18.6%	1	1.0%	2.6176
Memikirkan hal lain saat bekerja*	2	2.0%	15	14.7%	11	10.8%	69	67.6%	5	4.9%	3.5882
Perhatian tidak teralihkan saat bekerja	1	1.0%	22	21.6%	20	19.6%	55	53.9%	4	3.9%	3.3824
Waktu berlalu cepat saat bekerja	1	1.0%	7	6.9%	16	15.7%	69	67.6%	9	8.8%	3.7647
Melakukan pekerjaan	0	0.0%	1	1.0%	9	8.8%	67	65.7%	25	24.5%	4.1373
Sangat bersemangat	0	0.0%	0	0.0%	4	3.9%	80	78.4%	18	17.6%	4.1373
Tidak merasa mempunyai	3	2.9%	15	14.7%	18	17.6%	56	54.9%	10	9.8%	3.5392
Perasaan dipengaruhi oleh	1	1.0%	22	21.6%	16	15.7%	57	55.9%	6	5.9%	3.4412
Mengerahkan seluruh energi	0	0.0%	5	4.9%	10	9.8%	73	71.6%	14	13.7%	3.9412
Bekerja hingga pekerjaan selesai	0	0.0%	0	0.0%	6	5.9%	76	74.5%	20	19.6%	4.1373
Menghindari lembur*	16	15.7%	44	43.1%	20	19.6%	20	19.6%	2	2.0%	2.4902
Pekerjaan belum selesai dikerjakan	16	15.7%	53	52.0%	16	15.7%	15	14.7%	2	2.0%	2.3529
Menghindari bekerja terlalu	1	1.0%	16	15.7%	32	31.4%	49	48.0%	4	3.9%	3.3824
Mean employee engagement											3.4548

Hasil Uji asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji t untuk menguji hipotesis, data harus memenuhi syarat agar hasil analisis menghasilkan hasil yang baik, yaitu dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*) dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Ordinary Least Squares*) untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan

asumsi klasik. Persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi adalah uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji multikolinieritas.

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, menunjukkan bahwa pada semua variabel yaitu *employee engagement* (X1), dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) (X2), serta *turnover intention* (Y) menunjukkan nilai signifikansi (ρ) sebesar 0.367, 0.173 dan 0.149 yang lebih besar dari alpha 0,05 yang mengindikasikan bahwa pada data seluruh variabel independen dan

Tabel 4. Jawaban Responden tentang *Turnover Intention* Perawat

Item	Frekuensi Jawaban Responden										
	STS	%	TS	%	RR	%	S	%	SS	%	Mean
Mencari informasi mengenai kesempatan pindah	21	20.6%	54	52.9%	21	20.6%	6	5.9%	0	0.0%	2.1176
Berencana resign dalam jangka waktu 3 tahun	21	20.6%	54	52.9%	26	25.5%	1	1.0%	0	0.0%	2.0784
Berencana resign dalam jangka waktu 5 tahun	18	17.6%	53	52.0%	28	27.5%	2	2.0%	1	1.0%	2.1667
RS ini sebagai batu loncatan	12	11.8%	73	71.6%	13	12.7%	3	2.9%	1	1.0%	2.0980
Sering berpikiran untuk berhenti bekerja	9	8.8%	65	63.7%	18	17.6%	9	8.8%	1	1.0%	2.2941
Menghubungi kolega tentang informasi lowongan pekerjaan lain	12	11.8%	68	66.7%	20	19.6%	1	1.0%	1	1.0%	2.1275
Pernah bolos untuk menghadiri wawancara kerja	23	22.5%	72	70.6%	7	6.9%	0	0.0%	0	0.0%	1.8431
Mengirimkan lamaran pekerjaan di tempat lain	25	24.5%	71	69.6%	5	4.9%	1	1.0%	0	0.0%	1.8235
Sering memikirkan arti keberadaan	9	8.8%	50	49.0%	29	28.4%	12	11.8%	2	2.0%	2.4902
Mean Turn over intention											2.1176

dependen tersebut menyebar mengikuti sebaran normal (berdistribusi normal). Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas yang ditunjukkan dengan hasil korelasi spearman yang mempunyai nilai α lebih besar dari 5%. Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi yang ditunjukkan dengan nilai

Durbin Watson sebesar 1.953 ($-2 < DW < 2$). Uji asumsi klasik terakhir adalah uji multikolinieritas yang menunjukkan hasil bahwa kedua variabel independen tidak terjadi multikolinieritas dengan ditunjukkan oleh nilai VIF dari kedua variabel independen yang lebih kecil dari 10.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknis analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik *path analysis regression*. Analisis jalur dilakukan dengan uji regresi berganda untuk melihat pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap *turnover intention* perawat di RS Wava Husada, dan untuk regresi sederhana untuk melihat pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*). Hasil analisis pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* disajikan pada tabel 5.

Demikian sebaliknya, semakin kurang baik *employee engagement* (X1), maka *turnover intention* (Y) akan semakin tinggi. Sedangkan untuk hasil analisis pengaruh langsung *employee engagement* terhadap kepuasan kerja disajikan pada tabel 6.

Koefisien pengaruh langsung antara *employee engagement* terhadap kepuasan kerja sebesar 0.609 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi hasil analisis menunjukkan nilai yang lebih kecil dari alpha 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara *employee engagement* terhadap kepuasan kerja

Tabel 5. Hasil Analisis Pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Variabel	Koefisien regresi (b)	Std. Error (B)	Beta (β)	t hitung	Sig.	Keterangan
Employee Engagement	-0.540	0.129	-0.337	-4.187	0.000	Signifikan
Kepuasan Kerja	-0.963	0.149	-0.520	-6.460	0.000	Signifikan
Variabel terikat		= <i>turnover intention</i>				
R Square		= 0,597				
e1		= 1- R square = 1-0.597 = 0.403				

Koefisien pengaruh langsung antara *employee engagement* terhadap *turnover intention* yang digambarkan dengan koefisien beta sebesar -0.337 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi hasil analisis lebih kecil dari alpha 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara *employee engagement* terhadap *turnover intention*, dengan arah yang negatif (karena koefisien path bernilai negatif). Artinya semakin baik *employee engagement* (X1), maka *turnover intention* (Y) akan semakin rendah.

(*job satisfaction*), dengan arah yang positif (karena koefisien path bernilai positif). Artinya semakin baik *employee engagement* (X1), maka kepuasan kerja (*job satisfaction*) akan semakin tinggi. Demikian sebaliknya, semakin kurang baik *employee engagement* (X1), maka kepuasan kerja (*job satisfaction*) akan semakin rendah. Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, dapat disusun tabel pengaruh langsung dan tidak langsung antara *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja (*job satisfaction*) seperti disajikan pada tabel 7.

Tabel 6. Hasil Analisis Pengaruh Langsung *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Variabel	Koefisien regresi (b)	Std. Error (B)	Beta (β)	t hitung	Sig.	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0.527	0.069	0.609	7.670	0.000	Signifikan
Variabel terikat		= kepuasan kerja				
R Square		= 0,370				
e1		= 1- R square = 1-0.370 = 0.630				

Tabel 7. Hasil Analisis Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

	Hubungan Langsung	Hubungan Tidak Langsung	Total
Dari X1	Ke X2 = 0.609	0	0.609
	Ke Y = -0.337	Melalui X2 = 0.609 * -0.520 = -0.317	-0.654
Dari X2	Ke Y = -0.520	0	-0.520

Keterangan:

X1 = *employee engagement*

X2 = kepuasan kerja

Y = *turnover intention*

Koefisien determinan total merupakan total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model yang diukur dengan:

$$R^2m = 1 - Pe_1^2 - Pe_2^2 - Pe_3^2 - \dots - Pe_i^2$$

Di mana:

R²m = total keragaman data

Pe1² = nilai kuadrat residu pada e1

Pe2² = nilai kuadrat residu pada e2

Pei² = nilai kuadrat residu pada ei

Dengan demikian, setelah dilakukan *trimming* diperoleh koefisien determinan total sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2m &= 1 - (0.597)^2 - (0.370)^2 \\ &= 1 - 0.356 \\ &= 0.644 \text{ atau } 64.4\% \end{aligned}$$

Besarnya R²m setelah dilakukan *trimming* sebesar 64.4% artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 64.4% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 64.4% dapat dijelaskan oleh model tersebut, sedangkan sisanya sebesar 35.6% dijelaskan oleh variabel lain yang belum dimasukkan dalam model penelitian.

PEMBAHASAN

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan adanya pengaruh signifikan antara *employee engagement* terhadap kepuasan kerja. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Lamidi (2010) yang menemukan bahwa *employee engagement* dapat meningkatkan kepuasan kerja. *Employee engagement* perawat di RS Wava Husada ditunjukkan oleh sebagian besar responden yang menyatakan bahwa mereka bekerja dengan sepenuh hati, mempunyai semangat dalam bekerja, dan melakukan pekerjaannya hingga benar-benar selesai, meskipun banyak juga responden kurang bersedia untuk bekerja

lembur dan mengerjakan pekerjaan di luar jam kerja. Kondisi ini diimbangi dengan kemauan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas di tempat kerja.

Kepuasan kerja ditunjukkan oleh perawat RS Wava Husada dengan menyukai dan bangga pada pekerjaannya, mereka suka bekerja dengan rekan kerjanya dan menikmati bekerja bersama rekan kerja tersebut. Kondisi ini mendorong responden untuk melakukan pekerjaan hingga pekerjaan benar-benar selesai, yang menunjukkan kesediaan mereka untuk melakukan usaha ekstra demi tercapainya tujuan rumah sakit. Uraian tersebut menunjukkan keadaan adanya pengaruh yang positif antara *employee engagement* terhadap kepuasan kerja perawat di RS Wava Husada Kepanjen.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan adanya pengaruh signifikan antara *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lamidi (2010) mengemukakan bahwa *employee engagement* dapat menurunkan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan. Tingkat *turnover intention* perawat di RS Wava Husada pada kategori rendah, karena sebagian besar responden memiliki tingkat *employee engagement* yang cukup tinggi, terutama pada aspek emosional yang membuat banyak responden mau untuk mengerahkan seluruh energi dalam bekerja, dan bekerja hingga pekerjaan benar-benar selesai. Selain itu, perawat menyatakan bahwa mereka bekerja dengan sepenuh hati dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan Hal ini dapat menunjukkan bahwa *employee engagement* yang kuat akan berdampak pada penurunan *turnover intention* perawat di RS Wava Husada Kepanjen.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lum, *et al.* (1998); Johson

(1987); Yuyetta (2002) dan Meyer & Tett (1993). Secara umum perawat di Rumah Sakit Wawa Husada mempunyai kepuasan kerja yang cukup tinggi yang ditunjukkan dengan banyak perawat yang menyukai pekerjaannya, menikmati bekerja dengan rekan kerjanya, dan bangga dengan pekerjaannya. Gambaran tersebut dapat menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang negatif antara variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RS Wawa Husada Kepanjen. Hal ini berarti bila semakin tinggi kepuasan kerja maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan di RS Wawa Husada Kepanjen.

Hipotesis keempat menyatakan *employee engagement* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja di RS Wawa Husada Kepanjen terbukti dalam penelitian ini. *Employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, maka *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian mendukung hipotesis ini. Hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh langsung *employee engagement* terhadap *turnover intention* memiliki koefisien yang lebih tinggi dibandingkan bila melalui variabel kepuasan kerja. Hasil ini dapat menjadi rujukan bagi manajemen rumah sakit agar lebih fokus untuk meningkatkan *employee engagement* di rumah sakit agar dapat lebih cepat menurunkan *turnover intention*.

Implikasi secara praktis dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja yang tinggi merupakan sebagian faktor yang menyebabkan rendahnya *turnover intention*. Pernyataan responden pada beberapa aspek *employee engagement* seharusnya dapat ditindaklanjuti oleh manajemen rumah sakit agar dapat meningkatkan keterikatan perawat pada pekerjaannya, misalnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga mereka fokus pada pekerjaannya dan larut dalam bekerja. *Turnover intention* perawat di RS Wawa Husada Kepanjen dapat diminimalkan dengan mengkaji lebih jauh penyebab *turnover intention* perawat itu sendiri serta meningkatkan *employee engagement* dan kepuasan kerja terutama hubungan yang baik antar perawat dan hubungan antara manajerial dengan perawat,

memperbaiki sistem *reward* dan pengembangan SDM yang sesuai dengan kinerjanya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan serta meminimalkan *turnover intention*.

Beberapa keterbatasan yang dapat dijadikan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, antara lain penelitian ini masih terbatas pada pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* serta masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention* misalnya faktor motivasi serta faktor higienis yang belum diteliti pada penelitian ini. Selain itu, penelitian ini merupakan penelitian *cross sectional* dan hanya dilakukan pada satu rumah sakit sehingga diperlukan kehati-hatian dalam menggeneralisir hasil penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Kepuasan kerja memiliki berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat di RS Wawa Husada Kepanjen. Hasil penelitian juga menunjukkan ada pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Employee engagement dan Kepuasan kerja perawat di RS Wawa Husada Kepanjen masuk pada kategori cukup baik, namun dari beberapa jawaban responden tampak ada beberapa aspek yang menunjukkan nilai yang kurang baik diantaranya kemauan untuk bekerja lembur, kenaikan gaji terlalu sedikit, dan penghargaan untuk karyawan terlalu sedikit. Oleh karena itu, untuk meningkatkan *employee engagement* dan kepuasan kerja RS Wawa Husada Kepanjen dapat dilakukan melalui peningkatan *salary* atau diberikan bonus serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang dinilai mempunyai kinerja yang bagus.

Turnover intention perawat di RS Wawa Husada Kepanjen dapat diminimalkan dengan mengkaji lebih jauh penyebab *turnover intention* perawat itu sendiri serta program-program untuk meningkatkan *employee engagement* dan kepuasan kerja terutama komunikasi yang baik antara manajerial dengan perawat, memperbaiki sistem *reward* dan program pengembangan SDM (*training*) yang sesuai dengan kinerjanya.

Saran

Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan acuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan kajian tentang *employee engagement*, kepuasan kerja dan *turnover intention*, hubungannya pada subyek dan obyek lain maupun dengan menambahkan variabel lain, mengingat dalam model penelitian ini *employee engagement* hanya dapat menjelaskan sebagian dari pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* perawat.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Johson, M.W., Vandaranjan, P.R., Futrell, C.M., Sager, J. 1987. The Relationship Between Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among New Sales People. *Journal of Personal Selling and Sales Management* Vol.7:29–38.
- Kahn, W.A. 1990. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal* Vol 33 No. 4 (Dec 1990) Online Tersedia www.jstor.org/stable/256287.
- Lamidi. 2010. “Efek Moderasi Kepemimpinan pada Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*”. Vol. 10, No. 2, pp.190–200.
- Low, G.S., David, W.C., Grant, K., dan Moncriet, W.C. 2001. Antecedents and Consequences of Salesperson Burnout. *European Journal of Marketing*, 35 (5–6), 587–611.
- Lum, L., Joh, K., Kathleen, C., Frank, R., & Wendy, S. 1998. *Explaoning Nursing Turnover Intent : Job Satisfaction, Pay Satisfaction or Organizational Commitment*. *Journal of Organizational Behavior*. Vol 19, 305–320.
- Meyer, dan Tett. 1993. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover*. *Personnel Psychology*.
- Notoatmodjo, S. 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suroso, J 2011. *Penataan Sistem Jenjang Karir Berdasarkan Kompetensi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah sakit*. *Eksplanasi*. Vol. 6, No.2.
- Purwanto, SK. 2006. *Mengembangkan Hubungan Industrial yang Sehat*. *Bisnis Indonesia* 6 April hal 7.
- Robbinson, P.S., Hayday, S. 2004. *Report the Drivers of Employee Engagement*. Institute for Employment Studies.
- Scheimann, W.A. 2010. *Alignment, Capabiliy, Engagement: Pendekatan Baru Talent Management Untuk Mendongkrak Konerja Organisasi*. Penerjemah: setyo Untoro. Jakarta: PPM.
- Sugiyono. 2003. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suroso, J 2011. *Penataan Sistem Jenjang Karir Berdasarkan Kompetensi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah sakit*. *Eksplanasi*. Vol. 6, No.2.
- Suryadi, S. *Biaya atau Kepuasan Pasien*. www.pdpersi.co.id
- Tobing, Paul, S.M.L. 2009. *Pengaruh Karakteristik Perawat dan Lingkungan Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja (Intention Turnover) Perawat Di RS Swasta di Kota Medan*. Program Studi S2 Administrasi Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara Medan.
- Yuyetta, E.N.A. 2002. Pengaruh Tindakan Supervisi dan Persepsi Kewajaran Upah Serta Promosi terhadap Keinginan Berpindah Akuntan Publik Yuniior di Indonesia. *Jurnal media ekonomi dan bisnis* halaman 92–104.