

HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA STAF DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS

The Relationship of Work Engagement on Job Satisfaction Staff at Stella Maris Hospital

Azatil Ismah^{1*}, Nur Arifah², Nurmala Sari³

¹Departemen Manajemen Rumah Sakit, FKM Universitas Hasanuddin, azatilismah14@gmail.com

²Departemen Manajemen Rumah Sakit, FKM Universitas Hasanuddin, nur.arifah@unhas.ac.id

³Departemen Manajemen Rumah Sakit, FKM Universitas Hasanuddin, nurmalamrs08@gmail.com

*Alamat Korespondensi: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, Jl. Perintis Kemerdekaan KM 10, Tamalanrea Kota Makassar Sulawesi Selatan, 08117460411.

Kata Kunci: <i>Work engagement;</i> kepuasan kerja; <i>turnover;</i> staf; rumah sakit; Keywords: <i>Work engagement;</i> <i>Job satisfaction;</i> <i>turnover;</i> staf; hospital;	ABSTRAK Latar Belakang: Rumah Sakit Stella Maris memiliki tingkat <i>turnover</i> yang tinggi. Penyebab <i>turnover</i> yang tinggi adalah bermasalahnya <i>work engagement</i> dan kepuasan kerja. Tujuan: Mengetahui hubungan <i>work engagement</i> terhadap kepuasan kerja. Metode: Jenis penelitian ini adalah observasional analitik dengan pendekatan <i>cross sectional</i>. Populasi dari penelitian ini adalah 449 pekerja di Rumah Sakit Stella Maris dengan jumlah sampel sebanyak 208 orang. Teknik pengambilan sampel berupa <i>proportional random sampling</i>. Pengumpulan data terbagi dua yaitu primer dan sekunder, primer didapat dari hasil wawancara menggunakan kuesioner. Sedangkan data sekunder berupa tingkat <i>turnover</i>, sejarah dan struktur organisasi Rumah Sakit Stella Maris. Pengolahan data menggunakan <i>software</i> SPSS. Hasil: Menunjukkan bahwa tingkat <i>work engagement</i> yang tinggi, terdapat 77 responden (47%) yang puas terhadap pekerjaannya dan 87 responden (53%) yang tidak puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan pada tingkat <i>work engagement</i> yang rendah, terdapat 0 responden (0%) yang puas terhadap pekerjaannya dan 5 orang (100%) yang tidak puas terhadap pekerjaannya. Kesimpulan: terdapat hubungan antara <i>work engagement</i> terhadap kepuasan memperhatikan emosional pekerjaannya terhadap pekerjaan mereka kerja. Rumah Sakit Stella Maris dapat mempertahankan tingkat <i>work engagement</i>. Diharapkan kepala Rumah Sakit Stella Maris dapat memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi <i>turnover</i>, <i>work engagement</i>, dan kepuasan kerja para pekerjaannya.
---	--

	ABSTRACT Background: Stella Maris Hospital has a high turnover rate. The cause of high turnover is problems with work engagement and job satisfaction. Purpose: To determine the relationship between work engagement and job satisfaction. Methods: This study is an observational analytic research with a cross-sectional approach. The population of this research consists of 449 employees at Stella Maris Hospital, with a total sample of 208 respondents. The sampling technique used is proportional random sampling. Data collection is divided into two types: primary and secondary data. Primary data were obtained through interviews using questionnaires, while secondary data included turnover rates, the hospital's history, and the organizational structure of Stella Maris Hospital. Data were processed using SPSS software. Results: The results show that at a high level of work engagement, there are 77 respondents (47%) who are satisfied with their work and 87 respondents (53%) who are dissatisfied with their work. Meanwhile, at a low level of work engagement, there are 0 respondents (0%) who are satisfied with their work and 5 people (100%) who are dissatisfied with their. Conclusion: There is a relationship between work engagement and satisfaction with employees' emotional attention to their work. Stella Maris Hospital can maintain the level of work engagement. It is expected that the head of Stella Maris Hospital will pay attention to factors that may influence employee turnover, work engagement, and job satisfaction. ©2024 by author. Published by Faculty of Public Health, Hasanuddin University. This is an open access article under CC-BY-SA license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
--	---

PENDAHULUAN

Menurut survei Gallup yang dilakukan di 155 negara, terdapat penelitian yang mengamati karyawan dalam rentang usia 23-65 tahun. Dalam penelitian ini, diwawancarai 1.000 perwakilan dari berbagai negara. Hasilnya menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan masih sangat rendah. Hasil penelitian ini mencatat bahwa sebanyak 85% karyawan merasa tidak memiliki ikatan kuat terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Hanya sekitar 19% dari karyawan di Asia Tenggara yang menganggap diri mereka terikat (*engaged*) dengan pekerjaan yang mereka lakukan.¹

Work engagement adalah bentuk perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditandai oleh dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* adalah energi, ketahanan mental, dan ketekunan karyawan terhadap pekerjaan dan kesulitan yang mereka alami di tempat kerja, *dedication* adalah rasa antusias, bangga, dan termotivasi karyawan terhadap pekerjaannya, dan *absorption* adalah bentuk konsentrasi dan rasa senang karyawan terhadap pekerjaannya sehingga karyawan tidak mudah meninggalkan pekerjaan tersebut.²

Penelitian yang dilakukan oleh Suhery, et al (2020) mengemukakan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan.³ Penelitian yang dilakukan oleh Citrayani et al (2022) bahwa tingkat keterikatan karyawan berdampak positif dan signifikan pada tingkat kepuasan kerja mereka. Ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Pengaruh ini terjadi karena tingkat keterikatan karyawan menggambarkan sejauh mana seseorang merasa terikat dan bersemangat terhadap pekerjaannya.⁴

Salah satu yang menggambarkan dampak dari bermasalahnya *work engagement* dan kepuasan karyawan adalah *turnover*. *Work engagement* yang rendah secara tidak langsung dapat mempengaruhi *turnover* melalui kepuasan kerja. *Turnover* ini dapat memperburuk tingkat kelancaran operasional perusahaan, sangat merugikan perusahaan dan dapat mempengaruhi lingkungan di dalam perusahaan salah satunya adalah penurunan produktivitas pada karyawan dan dapat mempengaruhi moral kepada karyawan yang menetap.⁵

Mengutip Alreshidi et al (2021) bahwa tingkat *turnover* perawat tahunan di Australia, Kanada, dan Amerika Serikat masing-masing berjumlah 15%, 20%, dan 27%.⁶ Mengutip Brienpallas et al (2010) dalam Muharni (2017) bahwa masalah utama yang masih sering terjadi di rumah sakit adalah tingginya angka *turnover*, rata-rata *turnover* mencapai 19,9%. Indonesia memiliki tingkat *turnover* pekerja di rumah sakit, terutama di rumah sakit swasta berkisar 5-10%.⁷ Hal ini sejalan dengan penelitian di Rumah Sakit Awal Bros Batam memiliki angka *turnover* dari tahun 2015-2017 masing-masing sebesar 15,4%, 14,3%, dan 18,9%.⁸

Tingkat *turnover* di Rumah Sakit Stella Maris terbilang cukup fluktuatif. Pada tahun 2019 tingkat *turnover*nya mencapai 9,6% lalu mengalami peningkatan pada tahun 2020 sebesar 14,5% kemudian mengalami penurunan pada tahun 2021 sebesar 8,7% dan kembali mengalami peningkatan pada tahun 2022 sebesar 9,8%. Persentase *turnover* tersebut telah melebihi nilai optimal menurut Gillies yaitu 5%.⁹ Adanya peningkatan dan penurunan angka presentase *turnover* berdasarkan penelitian Takawira et al (2014) dapat disebabkan oleh *work engagement* karena memang keduanya sangat berhubungan erat. *Turnover* ini merupakan dampak dari bermasalahnya *work engagement* dan kepuasan kerja.¹⁰

Beberapa data yang telah dikumpulkan di berbagai rumah sakit swasta di kota Makassar menunjukkan bahwa *turnover* Rumah Sakit Grestelina memiliki *turnover* yang rendah (rata-rata 1%), Rumah Sakit Islam Faisal memiliki *turnover* rendah (rata-rata 2%), Rumah Sakit Awal Bros memiliki *turnover* rendah (rata-rata 1%), Rumah Sakit Akademis memiliki *turnover* sedang (rata-rata 9%), dan Rumah Sakit Ibnu Sina memiliki *turnover* sedang (rata-rata 9%). Serta Rumah Sakit Stella Maris memiliki *turnover* tinggi (10%). Hal ini menunjukkan bahwa *turnover* Rumah Sakit Stella Maris merupakan *turnover* tertinggi dibandingkan Rumah Sakit swasta lainnya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rachman & Dewanto (2016) mengemukakan bahwa tingkat turnover dapat dipengaruhi oleh work engagement melalui kepuasan kerja.¹¹ Tingkat *work engagement* di Indonesia masih tergolong cukup rendah, hal ini sejalan dengan penelitian Naifuddin & Andari (2022) bahwa tingkat work engagement di Indonesia hanya 13% yang merasa terikat dengan pekerjaannya. dimana jika work engagement rendah dapat mengakibatkan kepuasan kerja juga rendah dan turnover ikut rendah.¹²

Oleh karena itu, berdasarkan sejumlah data dan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, menjadikan Rumah Sakit sebagai tempat penelitian dengan judul “Hubungan *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja pada staf di Rumah Sakit Stella Maris”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan kedua variabel yang sampai saat ini masih menjadi permasalahan utama di Indonesia maupun secara global dan bagi rumah sakit, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan agar lebih memperhatikan aspek SDM yang ada di rumah sakit serta dapat memberikan dampak positif terhadap rumah sakit.

METODE

Jenis penelitian ini adalah observasional analitik dengan pendekatan studi *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Stella Maris Jl. Somba OPU No.273, Maloku, Kec. Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan pada bulan Desember 2023. Populasi penelitian ini adalah 449 pekerja di Rumah Sakit Stella Maris. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *proportional random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 208 orang. Pengumpulan data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer yang diperoleh dari hasil wawancara responden berupa karakteristik responden, *work engagement* responden, dan kepuasan kerja responden dan data sekunder berupa tingkat *turnover*, sejarah Rumah Sakit Stella Maris, dan struktur organisasi Rumah Sakit Stella Maris. Data dianalisis menggunakan *software* SPSS secara univariat dan bivariat dengan uji statistik *chi square* untuk mengetahui hubungan antar variabel.

HASIL

Hasil analisis Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak sebesar 77,90% dibandingkan responden laki-laki yaitu 22,10%. Pada tingkat Pendidikan mayoritas merupakan S1 yaitu 110 responden dan hanya 1 responden dengan tingkat Pendidikan S2. Pada lama bekerja mayoritas >5 tahun yaitu 106 responden dibandingkan <5 tahun yaitu 102 responden. dan pada status kepegawaian mayoritas merupakan pegawai tetap yaitu 141 responden dan hanya 1 responden dengan status kepegawaian PNS.

Hasil analisis Tabel 2 menunjukkan bahwa pada tingkat *work engagement* yang tinggi, terdapat 77 responden (47,00%) yang puas terhadap pekerjaannya dan 87 responden (53,00%) yang tidak puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan pada tingkat *work engagement* yang rendah, terdapat 0 responden (0%) yang puas terhadap pekerjaannya dan 5 orang (100%) yang tidak puas terhadap pekerjaannya.

Hasil uji chi-square didapatkan nilai (p-value) sebesar (0,001) yang artinya bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	46	22,10
Perempuan	162	77,90
Tingkat Pendidikan		
SMA	46	22,10
D3	51	24,50
S1	110	52,90
S2	1	0,50
Lama Bekerja		
<5 tahun	102	49,00
>5 tahun	106	51,00
Status Kepegawaian		
PNS	1	0,50
Pegawai Tetap	141	67,80
Pegawai Tidak Tetap	66	31,70
Total	208	100,0

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 2
Hubungan *Work Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja

Work Engagement	Kepuasan Kerja				Total		P-Value
	Puas		Tidak Puas				
	n	%	n	%	n	%	
Tinggi	77	47,00	87	53,00	164	100,0	0,001
Sedang	9	23,10	30	76,90	39	100,0	
Rendah	0	0,0	5	100,0	5	100,0	

Sumber: Data Primer, 2023

Hasil analisis Tabel 3 menunjukkan bahwa pada dimensi *vigor* yang tinggi, terdapat 67 responden (46,50%) yang puas terhadap pekerjaannya dan 77 responden (53,50%) yang tidak puas dengan pekerjaannya. Sedangkan pada dimensi *vigor* yang rendah, terdapat 0 responden (0%) yang puas terhadap pekerjaannya dan 7 responden (100%) yang tidak puas terhadap pekerjaannya. Hasil uji *chi-square* didapatkan nilai *p-value* sebesar 0,005 yang artinya <0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara dimensi *vigor* terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis Tabel 3 menunjukkan bahwa pada dimensi *dedication* yang tinggi, terdapat 46,90% responden yang puas terhadap pekerjaannya dan 53,10% responden yang tidak puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan pada dimensi *dedication* yang rendah terdapat 0 responden (0%) yang puas terhadap pekerjaannya dan 5 responden (100%) yang tidak puas terhadap pekerjaannya. Hasil uji *chi-square* didapatkan nilai *p-value* sebesar 0,002 yang artinya <0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara dimensi *dedication* terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis Tabel 3 menunjukkan bahwa pada dimensi *absorption* yang tinggi, terdapat 63 responden (47,00%) yang puas terhadap pekerjaannya dan 71 responden (53,00%) yang tidak puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan pada dimensi *absorption* yang rendah, terdapat 0 responden (0%)

yang puas terhadap pekerjaannya dan 8 responden (100%) yang tidak puas terhadap pekerjaannya. Hasil uji *chi-square* didapatkan nilai *p-value* sebesar 0,003 yang artinya $<0,05$ sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara dimensi *absorption* terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3
Hubungan Dimensi *Vigor*, *Dedication*, *Absorption* dalam *Work Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Stella Maris

Dimensi	Kepuasan Kerja				Total		P-Value
	Puas		Tidak Puas				
	n	%	n	%	n	%	
<i>Vigor</i>							
Tinggi	67	46,50	77	53,50	144	100,0	0,005
Sedang	19	33,30	38	66,70	57	100,0	
Rendah	0	0,0	7	100,0	7	100,0	
<i>Dedication</i>							
Tinggi	75	46,90	85	53,10	160	100,0	0,002
Sedang	11	25,60	32	74,40	43	100,0	
Rendah	0	0,00	5	100,0	5	100,0	
<i>Absorption</i>							
Tinggi	63	47,00	71	53,00	134	100,0	0,003
Sedang	23	34,80	43	65,20	66	100,0	
Rendah	0	0,00	8	100,0	8	100,0	

Sumber: Data Primer, 2023

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara *work engagement* terhadap kepuasan kerja (*p-value* = 0,05). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyati & Qomariyah (2019) bahwa *work engagement* berkaitan dengan energi positif terhadap pekerjaan, sehingga cenderung menghasilkan hasil yang positif terhadap kepuasan kerja. *work engagement* merupakan suatu energi positif yang tinggi dan ketahanan mental terhadap pekerjaan, memiliki ketekunan dan keterlibatan dalam pekerjaan, serta antusias dan bangga terhadap pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja.¹³

Penelitian yang dilakukan oleh Moura et al (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *work engagement* dan kepuasan kerja, sehingga jika tingkat *work engagement* tinggi pada individu maka kepuasan kerja akan tinggi. Ketika pekerja merasa *engaged* terhadap pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan tersebut. Hal ini disebabkan karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan nilai bagi mereka, sehingga mereka lebih cenderung untuk merasa puas dengan apa yang mereka lakukan.¹⁴

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara dimensi *vigor* terhadap kepuasan kerja (*p-value* = 0,05). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erwina & Amri (2020) yang menyatakan bahwa pekerja yang memiliki keberanian, semangat, dan mental yang kuat terhadap pekerjaannya maka dapat meningkatkan kepuasan serta kinerja pekerja tersebut. Ada hubungan positif antara tingkat energi dan mental yang kuat dengan kepuasan kerja mereka. Ketika pekerja merasa bersemangat dan energik dalam bekerja, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Tingkat *vigor* yang tinggi juga sering kali dikaitkan dengan tingkat produktivitas, dan keberanian

pekerja untuk menghasilkan pencapaian yang lebih tinggi, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan.¹⁵ Hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa terdapat 144 responden yang memiliki *vigor* yang tinggi dan 7 responden yang memiliki *vigor* yang rendah. yang artinya bahwa mayoritas responden merasakan tenaga, mental yang kuat, dan keberanian dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Tetapi, beberapa responden juga merasakan hal yang sebaliknya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sriatun (2018) bahwa semangat serta ketahanan mental dalam bekerja sangat diperlukan agar pekerja dapat merasakan kepuasan sehingga dapat konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Aspek *vigor* rendah salah satunya dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dimana jika seorang pekerja merasa terlalu banyak tugas atau tanggung jawab yang diberikan, mereka akan merasa tertekan dan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga *vigor* pekerja rendah dan berdampak terhadap kepuasan kerja mereka.¹⁶

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara dimensi *dedication* terhadap kepuasan kerja ($p\text{-value} = 0,05$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2022) bahwa kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah melalui dedikasi dalam *work engagement*. Saat pekerja merasa terikat terhadap pekerjaannya secara antusias dan bangga, mereka cenderung menunjukkan tingkat dedikasi yang tinggi. Ketika pekerja menunjukkan tingkat dedikasi yang tinggi, hal itu bisa meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka secara keseluruhan. Mereka cenderung bekerja lebih keras, dan lebih termotivasi serta bangga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasilnya adalah kinerja yang lebih baik dan peningkatan kepuasan kerja pada pekerja.¹⁷ Hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa terdapat 160 responden yang memiliki tingkat *dedication* yang tinggi dan 5 responden yang memiliki *dedication* yang rendah. Yang artinya bahwa mayoritas responden memiliki rasa antusias, bangga, dan termotivasi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Tetapi, beberapa responden juga merasakan hal yang sebaliknya.

Dimensi *dedication* ini sangat penting terhadap tingkat kepuasan kerja. *Dedication* ini dapat membuat pekerja cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya, mereka akan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Pekerja yang merasa memiliki antusias, bangga, dan memiliki motivasi terhadap pekerjaannya, mereka akan memberikan kualitas kerja yang lebih baik serta berkontribusi secara positif terhadap pekerjaannya, dan hal tersebut dapat menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.¹⁸

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara dimensi *absorption* terhadap kepuasan kerja ($p\text{-value} = 0,05$). Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyana & Prahara (2020) menunjukkan *absorption* merupakan keadaan di mana karyawan telah larut dalam pekerjaannya sehingga karyawan merasa waktu berputar dengan cepat. Ketika karyawan merasa larut dengan pekerjaannya karyawan akan berkonsentrasi dengan penuh dan merasa senang untuk terus bekerja sehingga sulit untuk meninggalkan pekerjaannya. pekerja yang dapat menikmati pekerjaannya adalah pekerja produktif dan pekerja produktif cenderung merasa puas terhadap pekerjaannya.¹⁹

Apabila tingkat *absorption* tinggi, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja. Tingkat *absorption* yang tinggi cenderung berarti bahwa seseorang benar-benar terlibat dalam pekerjaan mereka. Ketika seseorang benar-benar terlibat, mereka cenderung mencapai tingkat konsentrasi yang lebih tinggi dan fokus yang lebih baik dalam melakukan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karena pekerjaan yang dilakukan dengan fokus yang tinggi cenderung memberikan hasil yang lebih baik dan memberikan rasa pencapaian yang memuaskan.²⁰

KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja dan dimensi *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja. Kepada Rumah Sakit Stella Maris agar kiranya dapat memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi *turnover*, *work engagement*, dan kepuasan kerja para pekerjanya.

REFERENSI

1. Fajrina AN, Noer BA. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Milennial (Studi Kasus: PT PLN Tarakan). *Jurnal Sains dan Seni ITS*. 2021;10(1):106-111.
2. Kristiana IF, Fajrianti, Purwono U. Analisis Rasch dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*. 2021;17(2):204-217.
3. Suhery, Ravelby TA, Sutyem, Linda MR, Nurofik A. Pengaruh Del-Efficacy dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang. *Open Journal System*. 2020;15(4):4239-4248.
4. Citrayani F, Hidayati T, Zainurossalamia S. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja dan Implikasinya terhadap Kepuasan Kerja. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*. 2022;7(1):225-240.
5. Merissa B. Pengaruh Work Engagement terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. *AGORA*. 2018;6(1).
6. Alreshidi NM, Alrashidi LM, Alanazi AN, Alshammeri EH. Turnover Among Foreign Nurses in Saudi Arabia. *Journal of Public Health Research*. 2021;10(1):1-10.
7. Muharni S. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Panam Tahun 2017. *Ners Journal*. 2017;1(1).
8. Christiani L, Ilyas J. Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam Tahun 2017. *Jurnal ARSI*. 2017;4(3):198-209.
9. Muhadi, Indahyati E, Agnesti D, Safira R. Pengaruh *Work Life Balance* dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Perawat di RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*. 2022;7(3):77-83.
10. Takawira N, Coetzee M, Schreuder. Job Embeddedness, Work Engagement and Turnover Intention of Staff in a Higher Education Institution: An Exploratory Study. *SA Journal of Human Resource Management*. 2014;12(1):2-10.
11. Rachman L, Dewanto A. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 2016;14(2):322-333.

12. Naifuddin, Andari. Pengaruh Compensation Satisfaction and Supervisory Support terhadap Engagement Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 2022;12(1):76-85.
13. Cahyati S, Qomariyah N. Peran Work Engagement terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*. 2019;12(1):11-21.
14. Moura D, Ramos AO, Jesus SND. Psychological Empowerment and Work Engagement as Predictors of Work Satisfaction: A Sample of Hotel Employees. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*. 2015;3(2):125-134.
15. Erwina, Amri. Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication, dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu. *Jurnal of Economic, Management, and Accounting*. 2020;3(2):173-180.
16. Sriatun A, Elina M, Sodirin. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*. 2018;2(3):17-24.
17. Astuti D, Suwandi. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2022;11(4):615-623.
18. Yuningsih N. Peran Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manageable*. 2022;20(1):1-11.
19. Cahyana KS, Prahara SA. Work Engagement dengan Intensi Turnover pada Karyawan. Intuisi : *Jurnal Psikologi Ilmiah*. 2020;12(3):285-294.
20. Steven J, Prihatsanti U. Hubungan Antara Resiliensi dengan Work Engagement pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*. 2017;7(3):160-169.