

**TESIS**

**HUBUNGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *QUALITY OF WORK LIFE*  
DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *TURNOVER INTENTION*  
PERAWAT RS UNAND PADANG TAHUN 2024**

Tesis diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Magister Kesehatan Masyarakat



1. Prof. Dr. dr. Rizanda Machmud, M.Kes, Sp.KKLP, Subsp.FOMC
2. 1. Dr. dr. Yuniar Lestari, M.Kes, FISFH, FISCN, Sp.KKLP

**PROGRAM STUDI MAGISTER KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS ANDALAS  
PADANG  
2024**

## ABSTRAK

### **HUBUNGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *QUALITY OF WORK LIFE* DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *TURNOVER INTENTION* PERAWAT RS UNAND PADANG TAHUN 2024**

Disusun Oleh: Engga Lift Irwanto

Dibawah Bimbingan: Prof. Dr. dr. Rizanda Machmud, M.Kes, Sp.KKLP,  
Subsp.FOMC dan Dr. dr. Yuniar Lestari, M.Kes, FISPH, FISCM, Sp.KKLP

*Turnover* menjadi permasalahan utama yang terjadi di beberapa rumah sakit pendidikan yang ada di Indonesia, salah satunya terjadi pada Rumah Sakit Unand yang pada Tahun 2022 diketahui memiliki tingkat *turnover* sebesar 12.5%. Manajemen Rumah Sakit Unand berupaya untuk terus menekan tingkat *turnover intention* tersebut yang dibuktikan dengan 34 orang pegawai perawat yang berstatus tenaga harian dengan 6 orang diantaranya merupakan perawat bidan, namun ternyata beberapa perawat tersebut telah memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *employee engagement*, *quality of work-life* dan komitmen organisasi dengan *turnover intention* perawat yang terjadi di Rumah Sakit Unand. Penelitian ini menggunakan *mixed method* dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Analisis data penelitian kuantitatif menggunakan software SPSS dan analisis data kualitatif menggunakan triangulasi data. Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa perawat Rumah Sakit Unand memiliki tingkat *employee engagement*, *quality of work-life* dan komitmen organisasi yang cukup tinggi dan tingkat *turnover intention* yang rendah, serta Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement*, *quality of work-life* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Unand. 10 informan perawat yang bekerja di Rumah Sakit Unand menyatakan telah merasa nyaman saat bekerja, mampu bekerja kolaboratif dengan rekan kerja, memiliki kesejahteraan lingkungan kerja yang memadai serta adanya jenjang karir yang pasti. *Employee engagement*, *quality of work life*, dan komitmen organisasi telah diimplementasikan dengan baik oleh manajemen rumah sakit. *Turnover* yang terjadi disebabkan oleh alasan pribadi yang tidak dapat dihindari, seperti alasan keluarga/pasangan, kelanjutan studi, dan menerima pekerjaan di tempat lain. Upaya peningkatan *employee engagement*, *quality of work-life* dan komitmen organisasi dibutuhkan untuk mencegah peningkatan *turnover intention* tersebut.

**Kata Kunci:** *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, *Quality of Work-Life*, *Turnover Intention*

## ABSTRACT

### **THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE ENGAGEMENT, QUALITY OF WORK LIFE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH TURNOVER INTENTION AMONG NURSES AT RS UNAND PADANG IN 2024**

By: Engga Lift Irwanto

Under the guidance of: Prof. Dr. dr. Rizanda Machmud, M.Kes, Sp.KKLP, Subsp.FOMC dan Dr. dr. Yuniar Lestari, M.Kes, FISPH, FISCM, Sp.KKLP

The issue of turnover is a problem experienced by several teaching hospitals in Indonesia. According to the 2023 Human Resources Report of RS Unand, 12.5% of employees have left their jobs. RS Unand employs 34 nurses on a daily basis, including 6 midwife nurses. However, some of these nurses exhibit low turnover intention. This study aims to investigate the relationship between employee engagement, quality of work life, and organizational commitment with turnover intention among nurses at RS Unand. The study employs a mixed-method approach, incorporating both quantitative and qualitative analyses. Quantitative data analysis is conducted using SPSS software, while qualitative data is analyzed through data triangulation. Research results indicate that nurses at RS Unand have high levels of employee engagement, quality of work life, and organizational commitment, and low levels of turnover intention. Research analysis reveals that employee engagement, quality of work life, and organizational commitment significantly influence the turnover intention among nurses at RS Unand. 10 informants who work at RS Unand feel comfortable, are able to collaborate effectively with colleagues, enjoy adequate workplace well-being, and have sufficient career advancement opportunities. Employee engagement, quality of work life, and organizational commitment have been well-implemented by the hospital management. Turnover occurs due to unavoidable personal reasons, such as family/spousal reasons, continuing education, and acceptance of jobs elsewhere. Efforts to enhance employee engagement, quality of work life, and organizational commitment are necessary to prevent an increase in turnover intention.

**Keywords:** Employee Engagement, Organizational Commitment, Quality of Work-Life, Turnover Intention