

Hubungan *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* dengan *Turnover Intention* pada Perawat Puskesmas

✉ Gerardin Ranind Kirana, Remy Nugraheni, Vivien Dwi Purnamasari
Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata Kediri, Indonesia

ABSTRAK

Employee engagement dan job satisfaction perawat terhadap pekerjaannya di puskesmas diharapkan dapat menurunkan angka tingkat turnover intention perawat itu sendiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan employee engagement dan job satisfaction dengan turnover intention perawat di puskesmas. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Populasi pada penelitian ini ialah perawat yang berjumlah 40 pegawai dari seluruh unit kerja. Sampel yang diteliti berjumlah 40 perawat. Teknik sampling menggunakan teknik Total Sampling. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji korelasi rank spearman. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) employee engagement dengan turnover intention= 0,493 dan koefisien korelasi(r) job satisfaction dengan turnover intention= 0,460 dengan nilai Sig. (2-tailed)= 0.001. Kesimpulan penelitian adalah bahwa employee engagement dan job satisfaction memiliki hubungan positif dengan turnover intention perawat di Puskesmas Tulungagung.

Kata kunci: Employee Engagement, Job Satisfaction, Turnover Intention, Perawat, Puskesmas.

Corellation Between Employee Engagement and Job Satisfaction with Turnover Intention of Nurses at Puskesmas

ABSTRACT

Employee engagement and job satisfaction of nurses towards their work at puskesmas are expected to reduce the turnover intention rate of nurses themselves. This study aims to determine the corellation between employee engagement and job satisfaction with employee turnover intention at puskesmas. This study is a quantitative research with a cross sectional approach. The population in this study is 40 nurses from all work units. The sample studied amounted to 40 nurses. The sampling technique uses the Total Sampling technique. Data collection was carried out using a questionnaire. Data analysis uses the spearman rank correlation test. The results showed that the value of the correlation coefficient (r) of employee engagement with turnover intention=0.493 and the correlation coefficient (r) of job satisfaction with turnover intention=0.460 with the value of Sig. (2-tailed)=0.001. Conclusion of the study is that employee engagement and job satisfaction have a positive correlation with turnover intention at Puskesmas Tulungagung.

Keywords: Employee Engagement, Job Satisfaction, Turnover Intention, Nurses, Puskesmas.

PENDAHULUAN

SDM merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi. Kualitas SDM yang unggul akan memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasinya. Setiap organisasi/perusahaan akan membutuhkan SDM yang berkemampuan analisis, kreativitas, dan inovasi, sesuai dengan job deskripsi dan target perusahaan (Soelton dkk., 2021). Dalam era globalisasi, perusahaan harus proaktif dalam mengembangkan potensi karyawannya. Karyawan harus punya kemampuan memimpin sebagai salah satu *skill* penting (Soelton dkk., 2021). Agar mampu bersaing, Puskesmas harus berinovasi untuk meneruskan kehidupannya dalam mengembangkan organisasi (Hardjanti dkk., 2017).

Puskesmas sebagai fasilitas layanan kesehatan dituntut untuk terus meningkatkan mutu pelayanan kesehatannya. Salah satu pelayanan kesehatan utama terhadap pasien di puskesmas adalah terlaksananya asuhan keperawatan dengan perawat sebagai SDM dalam melaksanakan tugasnya (Rachman & Dewanto, 2016). Hal ini menempatkan perawat pada peran penting yang sangat mempengaruhi kualitas pelayanan puskesmas (Hardjanti dkk., 2017). SDM di puskesmas, salah satunya perawat, merupakan faktor penentu utama dalam menentukan seberapa baik layanan kesehatan yang diberikan oleh puskesmas terhadap pasiennya, dan bagaimana puskesmas dipandang baik oleh masyarakat (Nasution, 2017; Prabowo, 2017). Oleh karena itu, perawat dituntut untuk selalu bekerja dengan standar profesional yang tinggi, serta menunjukkan kepedulian dan empati yang tulus baik kepada pasien maupun keluarga pasien. Manajemen puskesmas perlu menyadari bahwa perawat adalah aset yang sangat berharga dan memberikan perhatian yang lebih terhadap keajahteraan mereka. Jika manajemen hanya menganggap perawat sebagai aset tanpa memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraannya, hal ini dapat menyebabkan banyak perawat memilih untuk berhenti bekerja dan memilih pindah bekerja di puskesmas lain.

Turnover intention adalah adanya niat dan keinginan pegawai suatu perusahaan untuk

pindah kerja, hanya saja belum direalisasikan dengan berpindah tempat kerja (Nasution, 2017; Soelton dkk., 2021). Tingginya angka *turnover* pada sebuah fasilitas pelayanan kesehatan, mengindikasikan adanya masalah pada suatu organisasi, terutama dari sisi pengelolaan manajemen di dalam institusi (Laraswatie dkk., 2016; Nurullaili dkk., 2019; Heryana dkk., 2020; Setiawan & Tan, 2021; Giranda dkk., 2023; Sabatini dkk., 2023). *Turnover* mempunyai dampak negatif yang merugikan puskesmas, tak hanya hilangnya SDM yang berkualitas, juga adanya kerugian dari sisi biaya (*cost*), mulai dari biaya rekrutmen yang tinggi, banyaknya biaya pelatihan dan pengembangan yang telah diinvestasikan pada pegawai, serta waktu dan tingkat kinerja yang telah dikorbankan pegawai dalam menjalani pekerjaannya (Hardjanti dkk., 2017).

Employee engagement itu kompleks, dimana seseorang tidak hanya secara fisik hadir di tempat kerja, namun juga secara mental dan emosional terlibat dalam pekerjaannya (Hentu & Pendit, 2022; Janna & Paradilla, 2023; Saputra dkk., 2024). Ketika seseorang merasa terhubung dengan tujuan perusahaan dan rekan kerjanya, mereka akan lebih bersemangat untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Rasa keterlibatan inilah yang akhirnya menjadikan para karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja, sehingga dapat meminimalisir keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru (Embriana dkk., 2022; Taneu & Yuliasesti DS, 2023; Nurfadillah & Yudianti, 2024).

Selain *employee engagement*, *job satisfaction* juga merupakan sesuatu yang penting yang harus ditumbuhkan pada setiap diri pegawai (Juliantara dkk., 2020). Pegawai dengan tingkat *job satisfaction* yang tinggi cenderung memilih untuk terus bekerja pada perusahaannya, sedangkan sebaliknya, apabila pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung ingin mencari pekerjaan lain atau mencari pekerjaan yang sama namun di tempat yang lain (Merissa, 2018). Berdasarkan penjelasan pada beberapa paragraf sebelumnya, maka penelitian ini mempunyai tujuan yaitu menganalisis hubungan *employee engagement* dan *job satisfaction* dengan *turnover intention* perawat di Puskesmas.

METODE PENELITIAN

Desain dan pendekatan dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dan pendekatan *cross sectional*. Lokasi penelitian bertempat di Puskesmas Tulungagung. Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 12 Juli 2024 s/d 14 Juli 2024. Populasi pada penelitian ini ialah perawat yang berjumlah 40 pegawai dari seluruh unit kerja. Sampel yang diteliti berjumlah 40 pegawai. Teknik sampling menggunakan teknik *Total Sampling*. *Employee engagement* (X1) dan *job satisfaction* (X2) merupakan variabel independen, serta *turnover intention* (Y) sebagai variabel dependen dalam penelitian ini.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Uji Validitas dan Reliabilitas kuesioner dilakukan pada 30 perawat RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri. Dari 66 item kuesioner 55 item kuesioner dinyatakan Valid karena r hitung $>$ r tabel (0.361). Adapun perlakuan yang diberikan pada item kuesioner yang tidak valid yakni reduksi item kuesioner. Hasil uji reliabilitas pada kuesioner yang dinyatakan valid didapatkan nilai *Cronbach's Alpha Employee Engagement* 0.903; *Job Satisfaction* 0.953 ; dan *Turnover Intention* 0.981 dimana nilai koefisien keandalan 0,6 sehingga dinyatakan Reliabel.

Kuesioner merupakan instrumen yang digunakan oleh penelitian ini untuk mengumpulkan data dengan cara dibagikan kepada para responden. Dalam penelitian ini, skala likert digunakan sebagai alat ukur. Skala likert membantu untuk mengubah variabel yang akan diteliti menjadi pernyataan yang lebih spesifik dalam kuesioner. Responden diminta untuk memilih salah satu pilihan jawaban yang sudah disediakan, untuk menjelaskan kondisinya berdasarkan setiap pernyataan yang tertulis di kusioner. Skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner terbagi dengan skala:

- 1= Sangat Tidak Setuju
- 2= Tidak Setuju
- 3= Setuju
- 4= Sangat Setuju

Diawali dengan proses penyuntingan data, yaitu kegiatan pemeriksaan kelengkapan dan konsistensi jawaban, dilanjutkan dengan proses pengkodean untuk mempermudah *entry*

data, kemudian pengecekan kembali data yang sudah di-*input*, dan jika data sudah benar maka segera dilakukan uji analisis data *univariat* dan *bivariat* (korelasi *rank spearman*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang terkumpul merupakan data tentang karakteristik responden yang dikaji berdasarkan usia dengan kategori 21-25, 26-30, 31-35, 36-40, dan $>$ 40; jenis kelamin dengan kategori laki-laki dan perempuan; status pernikahan dengan kategori belum menikah dan menikah; pendidikan terakhir dengan kategori D3, S1, dan S2; masa kaerja dengan kategori 0-6 tahun, 6-10 tahun, dan $>$ 10 tahun; unit kerja dengan kategori poli umum, rawat inap, UGD, dan poli kebidanan; jabatan dengan kategori perawat pelaksana/staff dan kepala unit; jumlah pelatihan dengan kategori tidak pernah, 1 kali, 2 kali, 3 kali, dan $>$ 4 kali; serta gaji dengan kategori $<$ 2 juta, 2,1-3 juta, 3,1-4 juta, dan $>$ 4 juta.

Pada tabel 1 terlihat bahwa dari 40 responden Perawat di Puskesmas Tulungagung didominasi oleh usia 26-30 tahun (25%) dan $>$ 40 tahun (25%), berjenis kelamin perempuan (72,5%), berstatus menikah (80%), pendidikan terakhir S1 (59.8%), masa kerja responden 0-6 tahun (52,5%), unit kerja poli (45%), jabatan sebagai perawat pelaksana (42,5), mengikuti pelatihan kerja $>$ 4 kali (42,5%), serta sebesar 42,5% responden memiliki gaji sebesar 2.1-3 juta.

Tingkat *employee engagement* perawat dalam penelitian ini dibagi dalam kategori rendah dan tinggi. Pada tabel 2 terlihat bahwa perawat di Puskesmas Tulungagung, memiliki tingkat *Employee Engagement* rendah sebesar 62,5% atau sebanyak 25 responden. Tingkat *job satisfaction* perawat dalam penelitian ini dibagi dalam kategori rendah dan tinggi.

Pada tabel 3 terlihat bahwa perawat di Puskesmas Tulungagung, memiliki tingkat *job satisfaction* rendah sebesar 65% atau sebanyak 26 responden. Tingkat *turnover intention* perawat dalam penelitian ini dibagi dalam kategori rendah dan tinggi.

Pada tabel 4 terlihat bahwa perawat di Puskesmas Tulungagung, memiliki tingkat *Turnover Intention* tinggi sebesar 62,5% atau sebanyak 26 responden.

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		F	%
Usia (tahun)	21-25	3	7,5
	26-30	10	25
	31-35	8	20
	36-40	9	22
	> 40	10	25
Jenis Kelamin	Laki-Laki	11	27,5
	Perempuan	29	72,5
Status	Belum Menikah	8	20
	Menikah	32	80
Pendidikan Terakhir	D3	8	1
	S1	29	59,8
	S2	3	39,2
Masa Kerja	0-6 Tahun	21	52,5
	6-10 Tahun	10	25
	>10 Tahun	9	22,5
Unit Kerja	Poli	18	45
	Rawat Inap	10	25
	UGD	11	27,5
	Bidan	1	2,5
Jabatan	Perawat Pelaksana/Staff	32	80
	Kepala Unit	8	20
Jumlah Pelatihan	Tidak Pernah	1	2,5
	1 Kali	6	15
	2 Kali	5	12,5
	3 Kali	11	27,5
	>4 Kali	17	42,5
Gaji	< 2 Juta	11	27,5
	2,1-3 Juta	17	42,5
	3,1-4 Juta	6	15
	4,1-5 Juta	6	15

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Tingkat *Employee Engagement* Responden

<i>Employee Engagement</i>	f	%
Rendah	25	62,5
Tinggi	15	37,5
Total	40	100

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Tingkat *Job Satisfaction* Responden

<i>Job Satisfaction</i>	f	%
Rendah	26	65
Tinggi	14	35
Total	40	100

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Tingkat *Turnover Intention* Responden

<i>Turnover Intention</i>	f	%
Rendah	15	37,5
Tinggi	25	62,5
Total	40	100

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 5
Korelasi *Employee Engagement* dengan *Turnover Intention*

<i>Employee Engagement</i>	<i>Turnover Intention</i>				Total	
	Rendah	%	Tinggi	%	N	%
Rendah	14	56	11	44	25	
Tinggi	1	6,7	14	93,3	15	
Total	15	37,5	25	62,5	40	100
<i>Spearman's rho</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	0,493			<i>Sig. (2-tailed)</i>	.001

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 6
Korelasi *Job Satisfaction* dengan *Turnover Intention*

<i>Job Satisfaction</i>	<i>Turnover Intention</i>				Total	
	Rendah	%	Tinggi	%	N	%
Rendah	14	53,8	12	46,2	26	
Tinggi	1	7,1	13	92,9	14	
Total	15	37,5	25	62,5	40	100
<i>Spearman's rho</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	0,460			<i>Sig. (2-tailed)</i>	.003

Sumber: Data Diolah, 2024

Uji Kolerasi Rank *Spearman Employee Engagement* perawat kategori tingkat rendah dan tinggi dan *Job Satisfaction* perawat kategori rendah dan tinggi dengan *Turnover Intention* perawat kategori rendah dan tinggi tercantum secara rinci dalam tabel 5 dan 6.

Pada tabel 5 terlihat bahwa berdasarkan hasil uji statistik *Spearman-Rho Test* didapatkan nilai *P-value* (Sig. 2 tailed) sebesar 0,001, maka artinya ada Hubungan Antara *Employee Engagement* dengan *Turnover Intention*.

Kekuatan korelasi yang didapatkan sebesar 0,493 dan bernilai positif, artinya adalah semakin tinggi angka *Employee Engagement* maka semakin rendah angka *Turnover Intention*, atau sebaliknya, yaitu semakin rendah angka *Employee Engagement* maka semakin tinggi angka *Turnover Intention*.

Pada tabel 6 terlihat bahwa berdasarkan hasil uji statistik *Spearman-Rho Test* didapatkan nilai *P-value* (Sig. 2 tailed) sebesar 0,003, maka artinya ada Hubungan Antara *Job satisfaction*

dengan *Turnover Intention*. Kekuatan korelasi yang didapatkan adalah sebesar 0,460 dan bernilai positif, artinya adalah semakin tinggi angka *Job Satisfaction* maka semakin rendah angka *Turnover Intention*, atau sebaliknya, yaitu semakin rendah angka *Job Satisfaction* maka semakin tinggi angka *Turnover Intention*.

Perawat di Puskesmas Tulungagung memiliki tingkat *Employee Engagement* yang rendah (62,5%). Hal ini dikarenakan adanya kurangnya dalam memperhatikan pegawai, sehingga pegawai memiliki *Employee Engagement* yang rendah. Apabila ditinjau lebih dalam, terlihat beberapa aspek memiliki nilai yang rendah. Pada aspek *Vigor* (Semangat) diketahui bahwa hanya sebagian perawat yang dapat bekerja dalam waktu yang lama yakni 9 responden (22,5%), Aspek *Dedication* (Dedikasi) menunjukkan hanya sebagian perawat yang merasa pekerjaan yang dikerjakan menginspirasi, dan pada aspek *Absorption* (Penghayatan) menunjukkan rendahnya perasaan tenggelam dalam pekerjaannya. Sehingga dapat diketahui masih terdapat beberapa aspek yang rendah yang apabila dibiarkan dapat berisiko menurunkan tingkat *employee engagement* pegawai lebih lanjut.

Perawat di Puskesmas Tulungagung memiliki tingkat *job satisfaction* yang rendah (65%). Hal ini dibuktikan dengan tingginya aspek Ketidakpuasan terhadap gaji dimana gaji tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, serta pada aspek kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dimana pekerjaan di puskesmas sebagai perawat memberikan kesempatan untuk terus belajar.

Aspek Kepuasan terhadap Kesempatan Promosi dimana pelatihan dan pengembangan yang diberikan bermanfaat bagi pengembangan karir, aspek Kepuasan terhadap Supervisi/Pengawas dimana atasan memberikan bimbingan kepada bawahan, serta aspek Kepuasan terhadap Rekan Kerja dimana rekan kerja selalu memberikan bantuan ketika sedang kesulitan. Seseorang yang menerima kontribusi yang seimbang dengan kebermanfaatannya organisasi akan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi (Indrasari, 2017).

Mayoritas perawat di Puskesmas Tulungagung ini memiliki tingkat *Turnover*

Intention yang tinggi (87.6%). Hal ini ditandai dengan tingginya aspek *Thinking of Quitting* (Memikirkan untuk keluar) dimana tingginya keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, aspek *Intention to Search for Alternatives* (Mencari alternatif pekerjaan lain) pegawai sebagian pernah menghadiri wawancara kerja ditempat lain, dan aspek *Intention to Quit* (Niat untuk keluar) dimana perawat sebagian berniat untuk meninggalkan tempat. Namun apabila ditinjau lebih dalam nampak beberapa aspek yang juga sering dirasakan oleh perawat. Aspek *Thinking of Quitting* (Memikirkan untuk keluar) dimana perawat sering berfikir tentang pekerjaan berbeda yang sesuai dengan kebutuhan pribadi serta sering berfikir untuk membuka bisnis pribadi dan keluar dari pekerjaan, aspek *Intention to Search for Alternatives* (Mencari alternatif pekerjaan lain) perawat sering menghubungi kolega terkait informasi lowongan kerja, dan aspek *Intention to Quit* (Niat untuk keluar) dimana perawat berencana resign dalam jangka waktu 5 tahun kedepan. Sehingga dapat diketahui bahwa secara keseluruhan perawat di Puskesmas memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi, namun masih terdapat beberapa aspek yang rendah.

Berdasarkan hasil uji bivariat didapatkan nilai *P-value* (Sig. 2 tailed) sebesar 0,001, karena $P\text{-value} < \alpha$ ($\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang cukup kuat antara tingkat *employee engagement* dengan kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*). Kekuatan korelasi yang didapatkan sebesar 0,493 dan bernilai positif, artinya adalah semakin tinggi angka *Employee Engagement* maka semakin kecil kemungkinan mereka untuk berhenti. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *employee engagement*, semakin besar kemungkinan perawat untuk berhenti bekerja.

Temuan penelitian ini terkait *employee engagement* pada perawat perlu direspon oleh manajemen puskesmas dengan melakukan tindakan perbaikan, yaitu dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Hal tersebut bisa dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, yang dapat mendukung produktivitas para perawat.

Reissova & Papay (2021) yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat pergantian pegawai. Oleh karena itu, manajemen puskesmas khususnya yang terlibat secara langsung dengan SDM perlu memperhatikan dan meningkatkan keterlibatan karyawan, yaitu bersama-sama mulai menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Hasil penelitian di Puskesmas Tulungagung ini, diketahui bahwa *employee engagement* berhubungan positif dengan *turnover intention*. Dengan demikian *employee engagement* merupakan suatu hal yang harus ditumbuhkan dan dipelihara pada setiap diri perawat (Polii, 2019), bersamaan dengan itu maka *turnover intention* perawat dapat dicegah dan perawat yang berkualitas dan cakap dapat dipertahankan.

Berdasarkan hasil uji bivariat didapatkan nilai *P-value* (*Sig. 2 tailed*) sebesar 0,003, maka artinya ada hubungan yang signifikan antara *job satisfaction* dengan *turnover intention* para perawat Puskesmas Tulungagung. Kekuatan korelasi yang didapatkan adalah sebesar 0,460 dan bernilai positif, artinya semakin tinggi tingkat *job satisfaction* seorang perawat, semakin kecil kemungkinan dia akan berhenti dari pekerjaannya. Sebaliknya semakin rendah *job satisfaction*, semakin besar kemungkinan perawat memiliki niat atau kecenderungan untuk berhenti bekerja atau pindah kerja di fasilitas pelayanan kesehatan lain (Febrianita & Yunus, 2017; Marunung dkk., 2022).

Hubungan yang baik antara perawat dengan rekan kerja dan atasan (Afriani dkk., 2017; Kandari & Papatungan, 2017; Melissa dkk., 2020; Hamdiah, 2021), serta adanya sistem penghargaan dan pengembangan karir yang adil (Sesrianty dkk., 2020; Razak dkk., 2023; Sari, 2023), dapat meningkatkan *job satisfaction* dan mengurangi keinginan perawat untuk pindah ke tempat kerja lain, dengan arti lain yaitu meminimalkan tingkat *turnover intention* di Puskesmas

SIMPULAN

Perawat di Puskesmas memiliki tingkat *employee engagement* rendah, tingkat *job satisfaction* rendah, serta tingkat *turnover*

intention yang tinggi. Adanya hubungan *employee engagement* dan *job satisfaction* dengan *turnover intention* perawat di Puskesmas yang bersifat positif. Hal tersebut berarti apabila *employee engagement* dan *job satisfaction* meningkat maka *turnover intention* akan semakin rendah angkanya, begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perawat di puskesmas memiliki kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan yang signifikan di antara para perawat. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya yang lebih serius untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan mereka, sehingga mereka merasa lebih termotivasi untuk tetap bekerja di puskesmas. Memberikan pelatihan tambahan, meningkatkan remunerasi, atau menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, merupakan beberapa cara yang bisa diterapkan oleh manajemen puskesmas demi meningkatkan loyalitas perawat dalam bekerja. Puskesmas menerapkan fungsi manajemen SDM di institusinya, agar dapat meningkatkan *employee engagement* dan *job satisfaction* perawat, bisa dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, diawali dengan memperbaiki hubungan antara sesama perawat dan perawat dengan atasan, serta memberlakukan sistem penghargaan dan pengembangan karir yang adil. Adanya pelatihan mengenai kepemimpinan, yang didalamnya diasah tentang kemampuan melakukan komunikasi dan koordinasi yang baik, serta pelatihan untuk menumbuhkan motivasi dari para perawat dalam bekerja, merupakan bentuk wujud nyata yang bisa dilakukan Puskesmas dalam meningkatkan proses manajemen SDM di internal organisasinya. Harapannya jika itu semua dapat diterapkan dan dilakukan secara berkesinambungan, maka tingkat *turnover intention* perawat akan semakin turun.

PUSTAKA ACUAN

- Afriani, T., Hariyati, R. T. S., & Gayatri, D. (2017). Dukungan Atasan dan Teman Sejawat Memengaruhi Ekspektasi Perawat dalam Penerapan Jenjang Karir. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 20(2), 75–84. <https://doi.org/10.7454/jki.v20i2.516>.

- Embriana, B., Meliala, A., Widyawati. (2022) Nurse Engagement Di Rsu Aprillia Cilacap. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 24(3), 81–87. <https://doi.org/10.22146/jmpk.v24i03.4128>.
- Razak, D., Tosepu, R., & Saptaputra, S. K. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Reward dan Punishment Shift Kerja Komunikasi Terapeutik terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Kesmas Untika Luwuk : Public Health Journal*, 14(1), 64-74. <https://doi.org/10.51888/phj.v14i1.135>.
- Febrianita, Y., & Yunus, M. K. (2017). Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Petala Bumi. *Jurnal Ners Indonesia*, 7(2), 55–60.
- Giranda, G., Kusumajaya, H., & Maryana, M. (2023). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Tenaga Kesehatan. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(1), 23-32. <https://doi.org/10.37287/jppp.v6i1.1946>.
- Hamdiah, D. (2021). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kasemen dan Kilasah Kota Serang. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 2(3), 8–13.
- Hardjanti, I. W., Noermijati., Dewanto, A. (2017). Influence of Quality of Work Life Towards Psychological Well-Being and Turnover Intention of Nurses and Midwives in Hospital. *Kesmas: National Public Health Journal*, 12(1), 7–14. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v12i1.1144>.
- Hentu, A. S., Pendit, S. A. (2022). *Employee Engagement* dan Kinerja Perawat dalam Pencegahan Penularan Infeksi Virus COVID-19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 901–907. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3606>.
- Heryana, A., Mahadewi, E. P., Buwana, T. (2020). Studi Beban Kerja Perawat IGD Puskesmas Kecamatan Kalideres Jakarta Barat Menggunakan Metode Work Sampling. *Indonesian Journal of Nursing Health Science*, 5(2), 86–93.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Kandari, V., & Papatungan, S. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Perawat di Puskesmas Pinolosian Bolaang Mongondow Selatan. *Journal Of Community & Emergency*, 5(2), 46–54.
- Juliantara, I. K., Sihombing, I. H., Sulistyawati, Ni Luh K. S. (2020). The Effect of Employee Engagement on Turnover Intention: The Case of Golden Tulip Jineng Resort Bali Hotel. *Proceedings of the International Conference on Business and Management Research*, 160(ICBMR), 300–305.
- Laraswatie, H., Kuntjoro, T., Jati, S. P. (2016). Kebutuhan Perawat Puskesmas Berbasis Analisis Beban Kerja. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 4(2), 118–122. <https://doi.org/10.14710/jmki.4.2.2016.118-122>.
- Marunung, T. H., Kartasurya, M. I., Sriatmi, A. (2022). Demografi dan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas di Kabupaten Kotawaringin Barat. *Jurnal Kesehatan Indonesia*, 12(3), 129–134.
- Melissa, W. T., Tucunan, A., Mandagi, C. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Gmim Bethesda Tomohon. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 9(1), 35-43.

- Merissa, B. (2018). Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Agora*, 6(1), 1–9.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention Medical Representative* PT. Gracia Pharmindo Pharmaceutical Industry Cabang Sumatera Utara. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Janna, N. M., Paradilla, M. (2023). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Perawat Dari RS Grestelina Makassar Tahun 2022. *Sehat Rakyat: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 109–122. <https://doi.org/10.54259/sehatrakyat.v2i1.1496>.
- Nurfadillah, K. A., Yudianti, E. (2024). *Work Engagement* Tenaga Kesehatan ditinjau dari Hardiness. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 15(1), 38-45. <http://doi.org/10.29080/jpp.v15i1.1215>.
- Nurullaili, P., Herawati, Y. T., Utami, S. (2019). Hubungan antara Komponen Retensi Pegawai dengan Kinerja Perawat Non-PNS. *Journal of Health Science and Prevention*, 3(1), 25–31. <https://doi.org/10.29080/jhsp.v3i1.138>.
- Polii, L. R. G. (2019). Analisis Keterikatan Karyawan terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intentions* Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado. *Jurnal EMBA*, 3(4), 178–190.
- Prabowo, T. Y. (2017). Hubungan *Organizational Commitment* dan *Turnover Intention* pada Perawat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 259–265.
- Rachman, L., Dewanto, A. (2016). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 322-333. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>.
- Reissová, A., Papay, M. (2021). Relationship between Employee Engagement, Job Satisfaction and Potential Turnover?, *TEM Journal*, 10(2), 847–852. <https://doi.org/10.18421/TEM102-44>.
- Sabatini, M., Dwiantoro, L., Dewi, N. (2023). *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Surya Muda*, 5(1), 104-109. <https://doi.org/10.38102/jsm.v5i1.150>.
- Saputra, A., Halin, H., Wulandari, T. (2024). Pengaruh *Employee Engagement* Dan Culture. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(2), 3352–3359.
- Sari, N. L., Kirana, G. R. (2023). Hubungan Pemberian Penghargaan (*Reward*) dengan Kinerja Perawat di Rawat Inap Eksekutif Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2020. *Jurnal Wiyata: Penelitian Sains dan Kesehatan*, 10(1), 63-72.
- Sesrianty, V., Demur, D.R.D.N. and Ningsih, G. (2020). Sistem Reward Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Kesehatan Perintis*, 3(2), 56–64.
- Setiawan, S., Tan, P. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kebijakan Kehidupan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Rumah Sakit di Kota Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(1), 27-39.

- Soelton, M., Ketaren, G. P., Oktaviar, C., Wahyono, T., Imaningsih, E. S., Saratian, E. (2021). Apakah Employee Engagement yang Baik Dipengaruhi Keseimbangan Antara Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Work Life Balance?. *Conference on Economic and Business Innovation*, 34(4), 1–14.
- Soelton, M., Wahyono, T., Oktaviar, C., Arief, H., Saratian, E. T. P., Cahyawati, I., & Syah, T. Y. R. (2021). Job Insecurity Anomaly on Turnover Intention and Employee Performance in The Organization Heavy Equipment Transportation Services. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 211–216. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.2.822>.
- Taneu, N., & Sari, R. E. Y. D. (2023). Work Engagement: Psychological Well-Being dan Perceived Organizational Support Perawat di Daerah 3T. *Psyche 165 Journal*, 16(3), 175–182. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.264>.