



## ABSTRAK

**Latar belakang:** Keterlekatan merupakan isu manajemen yang relatif baru dan mulai banyak dipertimbangkan. Untuk dapat maju dan berkembang, rumah sakit harus menarik dan mempertahankan dokter yang kompeten dan berkualitas. Persaingan dalam sumber daya manusia ini ternyata memiliki implikasi manajemen yang tidak murah, belum lagi persaingan antar rumah sakit yang semakin ketat sehingga keterlekatan dipandang menjadi salah satu isu penting dalam mencapai visi dan misi rumah sakit.

**Tujuan:** Mengukur keterlekatan dokter dan mendeskripsikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keterlekatan dokter di rumah sakit Medicare Cirebon.

**Metode:** Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan pengumpulan data dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif/ mixed methods, dengan QN-ql sekuensial. Metode kuantitatif bertujuan untuk mengukur tingkat keterlekatan dokter dengan menggunakan UWES (Utrecht Work Engagement Scale) dan metode kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam untuk menggali faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keterlekatan tersebut.

**Hasil Penelitian:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah dokter yang memiliki keterlekatan kuat terhadap rumah sakit Medicare hanya 48,5 persen. Sebagian memiliki keterlekatan sedang 45,7 persen dan terdapat 5,7 persen dokter yang memiliki keterlekatan lemah. Beberapa hal yang terkait dengan keterlekatan dokter diantaranya lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, reward dan apresiasi, aturan yang jelas dan bijak, kepastian jenjang karir, sarana dan prasarana rumah sakit, keamanan profesi, komunikasi dan informasi serta jarak rumah sakit dengan tempat tinggal.

**Kesimpulan:** keterlekatan dokter dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, reward dan apresiasi, aturan yang jelas dan bijak, kepastian jenjang karir, sarana dan prasarana rumah sakit, keamanan profesi, komunikasi dan informasi serta jarak rumah sakit dengan tempat tinggal..

**Kata kunci:** *physician engagement, engagement, keterlekatan dokter*



## ABSTRACT

**Background:** Engagement has become relatively new management issue and has become much considered. To move forward and grow, hospital should attract and maintain competent and qualified doctors. Competition in human capital resources has management implication that wasn't cheap, yet competition between hospitals getting tougher so engagement become one of important issue to reach hospitals vision and mission.

**Purpose:** To measure physician engagement and describe factors that affect physician engagement in Medicare hospital.

**Methods:** This is descriptive research and collecting data use mixed methods, which QN-ql sequential. Quantitative methods has purpose to measure physician engagement with UWES (Utrecht Work Engagement Scale) and qualitative methods with in depth interview to find out what factors that influence physician engagement.

**Result and discussion:** the study showed that only 48.5 percent physician at Medicare Hospital had strong engagement. Another physician had moderate engagement, about 45.7 percent and the other 5.7 percent had low engagement. Engagement not only related with income but also reward or recognition factors, comfortable work environment, justice and clear rules, career pathways, infrastructure professional security, information and communication and also hospital distance.

**Conclusion and recommendation:** Physician engagement affected by reward or recognition factors, comfortable work environment, justice and clear rules, career pathways, infrastructure professional security, information and communication and also hospital distance.

**Keywords:** *physician engagement, engagement, doctor engagement*