

ABSTRAK

Tingginya tingkat *turnover intention* merupakan indikator masalah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang berpotensi berdampak negatif terhadap stabilitas tim, citra perusahaan, dan kualitas pelayanan kesehatan. Di RS Mardi Rahayu Kudus, tantangan ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan dapat mempertahankan talenta terbaiknya melalui penguatan keterikatan karyawan (*employee engagement*), kohesivitas kelompok, dan dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RS Mardi Rahayu Kudus yang berjumlah 1.083 orang, dengan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin yang menghasilkan 92 responden. Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan Skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur (*path analysis*), serta uji Sobel untuk menguji efek mediasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis upaya penurunan *turnover intention* pada karyawan di RS Mardi Rahayu Kudus dengan menguji pengaruh kohesivitas kelompok dan dukungan organisasi, serta menempatkan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kohesivitas Kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Kohesivitas Kelompok berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dukungan Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dan *Employee Engagement* terbukti secara signifikan memediasi pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Dukungan Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci: *Turnover Intention, Kohesivitas Kelompok, Dukungan Organisasi, Employee Engagement, Manajemen Sumber Daya Manusia.*