Pengaruh employee engagement terhadap kinerja perawat

Laura Desinda Sutondo Putri*, Risa Setia Ismandani, Warsini, Rizki Aqsyari

Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala
Korespondensi penulis: Laura Desinda Sutondo Putri. *Email: laudspe@gmail.com

Abstract

Background: Nurse performance is an important aspect of maintaining service quality, particularly in intensive care units with high workloads. Nurses face physical and psychological pressures that may affect their performance. In addition, disparities in nurse performance exist, as reflected by some nurses performing optimally while others demonstrate lower levels of responsibility. This condition may create a sense of unfairness and reduce employee engagement among nurses.
Purpose: To determine the effect of employee engagement on nurse performance in the intensive care unit of Dr. Moewardi Hospital.
Methods: This study employed an analytical quantitative design with a cross-sectional approach. The study population included all nurses working in the intensive care unit of Dr. Moewardi Regional General Hospital, with a sample of 142 respondents determined using the Krejcie and Morgan Table. Data were collected using a questionnaire and analyzed using the chi-square test
Results: There was a significant association between employee engagement and nurse performance (OR = 2.205; 95% CI = 1.461–3.326; p = 0.001).
Conclusions: Positive work engagement plays an important role in supporting the performance of nurses in carrying out their duties and responsibilities optimally, especially for nurses in intensive care units.

Keywords: Employee engagement; Nurse performance; Nurses.

Pendahuluan: Kinerja perawat merupakan aspek penting dalam menjaga mutu pelayanan, khususnya di unit perawatan intensif yang memiliki beban kerja tinggi. Perawat dihadapkan pada tekanan fisik dan psikologis yang dapat memengaruhi kinerjanya. Selain itu, terdapat ketimpangan kinerja antar perawat, yang ditunjukkan oleh sebagian perawat bekerja secara optimal, sedangkan sebagian lainnya kurang bertanggung jawab. Kondisi ini dapat memicu rasa ketidakadilan dan menurunkan tingkat *engagement* antar perawat.
Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja perawat di unit perawatan intensif RSUD Dr. Moewardi.
Metode: Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Subjek penelitian meliputi seluruh perawat di unit perawatan intensif RSUD Dr. Moewardi dengan sampel 142 responden yang ditentukan berdasarkan *Table Krejcie and Morgan*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan uji *chi-square*.
Hasil: Terdapat hubungan yang signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja perawat. (OR = 2.205 ; CI 95% = 1.461 – 3,326 ; *p-value* = 0.001).
Simpulan: Keterlibatan kerja yang positif memiliki peran penting dalam mendukung kinerja perawat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan optimal khususnya bagi perawat di unit perawatan intensif.

Kata Kunci: Keterikatan karyawan; Kinerja perawat; Perawat.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang berperan strategis dalam menjamin mutu layanan kepada masyarakat serta beroperasi sebagai organisasi dengan sistem terbuka yang dinamis (br Ginting, SpEm, & Hilmy, 2022). Dalam menjalankan fungsinya, rumah sakit didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berasal dari berbagai jenis profesi sehingga diperlukan strategi untuk mengelola SDM agar dapat mencapai tujuannya. Salah satu profesi yang jumlahnya mendominasi pada rumah sakit adalah perawat. Perawat dituntut memiliki kompetensi profesional, tanggung jawab, serta otonomi dalam praktik keperawatan sesuai

DOI: https://doi.org/10.56922/nmi.v3i2.3336

dengan Undang-Undang No. 38 Tahun 2014 (Janna & Paradilla, 2023).

Pelayanan keperawatan profesional merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang berdasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan (Sunarti, Handiyani, Afriani, & Masfuri, 2023). Tingginya tuntutan mutu pelayanan kesehatan menjadikan kinerja perawat sebagai faktor krusial dalam keberhasilan organisasi rumah sakit. Kinerja yang optimal berkontribusi terhadap kepuasan pasien dan citra institusi, sedangkan kinerja yang tidak optimal berpotensi menimbulkan keluhan serta menurunkan reputasi rumah sakit (Saputra, 2024). Kinerja karyawan berperan penting dalam tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah (Ningsih & Dharma, 2022). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta pemanfaatan waktu (Alam, Nurmal, & Nurlia, 2023). Dengan demikian, peningkatan kinerja perawat menjadi aspek penting dalam penguatan mutu pelayanan kesehatan.

Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah keterikatan antara karyawan dan organisasi atau yang dikenal sebagai *employee engagement*. *Employee engagement* dipandang penting berkontribusi terhadap kinerja, contohnya dapat menurunkan tingkat absensi, *turnover*, angka kecelakaan kerja, serta meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, produktivitas kerja, dan keuntungan bagi organisasi (Maharani, 2022). *Employee engagement* mencerminkan sikap positif karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai perusahaan, serta keterlibatan aktif dalam meningkatkan kinerja demi keberhasilan institusi (Badaruddin, 2020). Namun demikian, *employee engagement* masih relatif kurang mendapat perhatian dalam praktik manajemen sumber daya manusia di Indonesia dan didukung oleh terbatasnya penelitian di bidang ini, padahal aspek psikologis memiliki kaitan erat dengan pekerjaan yang kualitas kinerja seorang karyawan (Janna & Paradilla, 2023).

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi merupakan rumah sakit pemerintah tipe A di Surakarta dengan jumlah tenaga keperawatan yang mendominasi struktur SDM. Berdasarkan data per Maret 2025, terdapat 1,146 tenaga keperawatan, dengan 224 perawat bertugas di unit perawatan intensif. Unit ini memiliki kompleksitas pelayanan dan beban kerja tinggi, ditunjukkan oleh *Bed Occupancy Rate* (BOR) sebesar 81% pada tahun 2022 yang mencerminkan besarnya tuntutan pelayanan serta potensi ketidakseimbangan rasio perawat dan pasien.

Kondisi tersebut menuntut kesiapan fisik, mental, dan keterampilan klinis yang tinggi, sekaligus berpotensi menimbulkan kelelahan kerja dan penurunan keterlibatan terhadap organisasi.
Ketimpangan kinerja antar perawat terjadi ketika sebagian perawat merasa telah menjalankan tugas secara optimal, sementara yang lain menunjukkan tingkat tanggung jawab kerja yang lebih rendah. Kondisi ini berpotensi menimbulkan perasaan ketidakadilan dan menurunkan tingkat keterlibatan (*engagement*) di antara sesama perawat. Hal ini ditunjukkan oleh korelasi positif yang signifikan antara persepsi keadilan (*fairness)* dalam penilaian kinerja dan tingkat *engagement* perawat (Hamdeen, Elewa, & Mohamed, 2022). Selain itu, stres mental akibat kelelahan kerja dapat memicu peningkatan emosi, mudah tersinggung terhadap rekan sejawat, serta meningkatkan frustrasi dalam memberikan pelayanan kepada pasien (Aisyah & Handayani, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, kompleksitas beban kerja, tuntutan mutu pelayanan, serta dinamika hubungan kerja antar perawat menunjukkan bahwa *employee engagement* menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja tenaga keperawatan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi, khususnya pada unit dengan tingkat kompleksitas pelayanan yang tinggi.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana di unit perawatan intensif RSUD Dr. Moewardi yang berjumlah 224 orang. Sampel penelitian sebanyak 142 responden yang ditentukan berdasarkan tabel *Krejcie and Morgan* dengan teknik *purposive sampling* sesuai kriteria inklusi yang telah ditetapkan, yaitu perawat pelaksana yang telah bekerja ≥1 tahun di unit perawatan intensif dan bersedia menjadi responden.

Instrumen penelitian berupa kuesioner *employee engagement* dan kuesioner kinerja perawat yang dibagikan secara langsung kepada responden.

Laura Desinda Sutondo Putri*, Risa Setia Ismandani, Warsini, Rizki Aqsyari

Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala
Korespondensi penulis: Laura Desinda Sutondo Putri. *Email: laudspe@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/nmi.v3i2.3336

Kuesioner *employee engagement* terdiri dari 10 pernyataan untuk mengukur tingkat keterikatan perawat terhadap pekerjaan. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item dinyatakan valid ($p < 0.05$), serta uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.856 (>0.6) yang berarti instrumen reliabel. Kuesioner kinerja perawat juga terdiri dari 10 pernyataan. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item valid ($p < 0.05$), dan uji reliabilitas memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.869 (>0.6) yang menunjukkan konsistensi internal yang baik.

Pengumpulan data dilakukan pada bulan September – Oktober 2025 setelah responden memperoleh penjelasan mengenai tujuan penelitian dan menandatangani *informed consent*. Analisis data dilakukan secara univariat untuk menggambarkan distribusi karakteristik responden dan variabel penelitian, serta bivariat menggunakan uji *chi-square* dengan tingkat signifikansi 0.05 untuk menganalisis hubungan antara *employee engagement* dan kinerja perawat. Penelitian ini telah memperoleh persetujuan Kelaikan Etik (*Ethical Clearance*) dengan nomor 1.809/VIII/HREC/2025 dan dilaksanakan sesuai prinsip etik penelitian pada subjek manusia.

HASIL

Tabel 1 . Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden (N=142)

Variabel	Hasil
Usia (n/%)	
26-35 tahun	55/38.7
36-45 tahun	58/40.8
46-55 tahun	27/19.1
56-65 tahun	2/1.4
Jenis Kelamin (n/%)	
Laki-laki	48/33.8
Perempuan	94/66.2
Pendidikan Terakhir (n/%)	
D3	80/56.3
D4	2/1.4
S1 Ners	57/40.2
S2	3/2.1
Masa Kerja (n/%)	
<5 tahun	15/10.6
5-10 tahun	38/26.7
11-20 tahun	66/46.5
>20 tahun	23/16.2
Status Kepegawaian (n/%)	
Non-ASN	57/40.1
ASN	85/59.9

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu 94 orang (66.2%). Sebagian besar responden berada pada rentang kelompok usia 36-45 tahun yaitu sebanyak 58 orang (40.8%). Mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan D3 sejumlah 80 orang (56.3%) dengan sebagian besar responden berapa

Laura Desinda Sutondo Putri*, Risa Setia Ismandani, Warsini, Rizki Aqsyari

Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala
Korespondensi penulis: Laura Desinda Sutondo Putri. *Email: laudspe@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/nmi.v3i2.3336

pada rentang kelompok masa kerja 11-20 tahun sebanyak 66 orang (46.5%), serta berstatus ASN sebanyak 85 orang (59.9%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Employee Engagement dan Kinerja Perawat (N=142)

Variabel	Hasil
***Employee Engagement* (n/%)**	
Tinggi	112/78.9
Rendah	30/21/1
Kinerja (n/%)	
Tinggi	120/84.5
Rendah	22/15.5

Berdasrkan Tabel 2, hasil penelitian terhadap 142 perawat di unit perawatan intensif RSUD Dr. Moewardi, diperoleh sebanyak 112 responden yang memiliki tingkat *employee engagement* tinggi dengan 78.9%, dan 30 responden memiliki tingkat *employee engagement* rendah dengan 21.1%. Sebanyak 120 responden memiliki tingkat kinerja tinggi dengan 84.5%, dan 22 responden memiliki tingkat kinerja rendah dengan 15.5%.

Tabel 3. Tabulasi Silang Hubungan *Employee Engagement* dengan Kinerja

Employee Engagement	Kinerja		OR	CI 95%		*p value*
	Tinggi	Rendah		*Lower*	*Upper*	
Tinggi	107	5	2.205	1.461	3.326	0.001
Rendah	13	17				

Hasil menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja perawat (p=0.001). Perawat yang memiliki *employee engagement* tinggi berpeluang 2.205 kali lebih besar untuk mencapai kinerja tinggi dibandingkan dengan perawat yang memiliki *employee engagement* rendah (OR = 2.205; CI 95% ; 1.461 – 3.326). Data menunjukkan dari 112 perawat dengan *employee engagement* tinggi, sebanyak 107 perawat memiliki kinerja tinggi dan 5 perawat memiliki kinerja rendah. Sementara itu, dari 30 perawat dengan *employee engagement* rendah, hanya 13 perawat yang memiliki kinerja tinggi dan 17 perawat memiliki kinerja rendah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan perawat dalam pekerjaan dan organisasi, maka semakin besar kemungkinan perawat pelaksana mencapai kinerja yang unggul.

PEMBAHASAN

Employee engagement merupakan apresiasi yang tulus dan konsisten terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk organisasi. Keterlibatan ini ditandai dengan semangat dan kekuatan mental ketika bekerja (*vigor*), perasaan bangga dan antusias terhadap pekerjaan (*dedication*), serta kemampuan untuk fokus dan menikmati pekerjaan (*absorption*). Dengan demikian, *employee engagement* menggambarkan sejauh mana karyawan terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku terhadap pekerjaannya (Amin, Rusmita, & Wilian, 2022). Hasil menunjukkan bahwa, dari 142 responden perawat di unit perawatan intensif RSUD Dr. Moewardi, sebagian besar sudah memiliki tingkat *employee engagement* yang tergolong tinggi.

Employee engagement merupakan upaya dari anggota organisasi untuk mengikatkan diri dengan peran dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Sehingga, semakin tinggi tingkat keterikatan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin besar pula rasa tanggung jawab, loyalitas, dan semangat yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang merasa terikat dengan perannya cenderung memiliki dorongan intrinsik untuk memberikan hasil kerja terbaik dan berkontribusi bagi keberhasilan organisasi (Haedar, Sendow, Kawet, Manajemen, & Sam, 2021).

Laura Desinda Sutondo Putri*, Risa Setia Ismandani, Warsini, Rizki Aqsyari

Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala
Korespondensi penulis: Laura Desinda Sutondo Putri. *Email: laudspe@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/nmi.v3i2.3336

Employee engagement juga berhubungan dengan rasa keterikatan karyawan terhadap komitmen dan nilai-nilai perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi akan cenderung merasa nyaman, menyukai lingkungan kerjanya, serta menunjukkan partisipasi aktif dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Dalam konteks keperawatan, hal ini dapat diwujudkan melalui semangat dalam memberikan pelayanan kepada pasien, kerja sama yang baik dengan rekan sejawat, serta kepedulian terhadap mutu pelayanan di rumah sakit (Diana & Frianto, 2021).

Employee engagement merupakan bentuk sukarela dari karyawan dalam berkontribusi terhadap perusahaan, baik melalui promosi positif, kemauan membantu organisasi, maupun partisipasi aktif dalam kegiatan kerja (Cintani, & Noviansyah, 2020). Tingginya tingkat *employee engagement* pada sebagian besar perawat di RSUD Dr. Moewardi menunjukkan adanya dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal yang mampu menumbuhkan keterikatan terhadap pekerjaan, meskipun masih terdapat sebagian dengan tingkat rendah. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya semangat kerja, rasa memiliki, dan kualitas pelayanan. Tingkat keterikatan yang tinggi tersebut diduga berkaitan dengan tanggung jawab profesional, komitmen terhadap pelayanan pasien, serta makna pekerjaan yang memperkuat motivasi dan kebanggaan terhadap profesi keperawatan.

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance*, yang berarti prestasi kerja aktual yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja bersifat individual karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja juga mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Siswadi, Radiman, Tupti, & Jufrizen, 2021).

Kinerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan dan keahlian kerja, tetapi juga oleh etos kerja serta kapasitas individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Ferawati, Darna, & Suhendi, 2020). Kinerja yang tinggi menunjukkan kemampuan pegawai untuk memberikan hasil terbaik, memenuhi harapan organisasi, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan institusi. Dengan demikian, kinerja dapat dipandang sebagai cerminan sejauh mana seseorang mampu memadukan kemampuan, sikap, dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaannya (Amin et al., 2022).

Hasil menunjukkan bahwa, dari 142 responden perawat di unit perawatan intensif RSUD Dr. Moewardi, sebagian besar perawat sudah memiliki tingkat kinerja yang tergolong tinggi, yang menandakan bahwa perawat memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional sehingga dapat menciptakan kinerja yang optimal. Kondisi ini menjadi bentuk perilaku nyata yang ditampilkan individu sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Hasil kerja yang baik akan memberikan umpan balik positif bagi pegawai untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, kinerja yang rendah dapat berdampak negatif terhadap efektivitas pelayanan serta pencapaian mutu institusi. Selain itu, kinerja merupakan indikator penting bagi daya tahan dan keberhasilan organisasi (Reza & Silalahi, 2021).

Tingginya tingkat kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi dapat diasosiasikan dengan efektivitas kerja individu yang baik, kemampuan adaptasi terhadap beban kerja, serta komitmen profesional dalam memberikan pelayanan keperawatan. Meskipun perawat dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi dan tekanan waktu, mereka tetap mampu mempertahankan kualitas kerja dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi rumah sakit. Kondisi ini juga berkaitan dengan karakteristik lingkungan kerja, khususnya di ruang perawatan intensif, yang menuntut perawat untuk selalu siaga dalam menangani pasien kritis selama 24 jam. Tingginya intensitas pemantauan pasien, tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien, serta tekanan emosional dari keluarga pasien justru dapat mendorong perawat untuk bekerja lebih disiplin, teliti, dan bertanggung jawab (Tuasikal, Zamroni, Yulia, Rusmini, & Umar, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki kekuatan asosiasi yang cukup kuat terhadap kinerja perawat (Arifin, 2024). Perawat dengan tingkat *employee*

Laura Desinda Sutondo Putri*, Risa Setia Ismandani, Warsini, Rizki Aqsyari

Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala
Korespondensi penulis: Laura Desinda Sutondo Putri. *Email: laudspe@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/nmi.v3i2.3336

engagement yang tinggi memiliki peluang 2.2 kali lebih besar untuk memiliki kinerja tinggi dibandingkan dengan perawat yang memiliki *employee engagement* rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa *employee engagement* merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja perawat di rumah sakit.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Taman Harapan Baru yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja perawat dengan nilai koefisien B sebesar 0.192 dan *p-value* 0.048. Hal ini mengasumsikan bahwa setiap peningkatan satu-satuan *employee engagement* akan diikuti oleh peningkatan kinerja perawat sebesar 0.192 satuan, yang menegaskan bahwa *employee engagement* membantu menjaga karyawan agar tetap termotivasi, memiliki kepuasan kerja, dan berupaya memberikan hasil kerja terbaik dalam menjalankan tugasnya (br Ginting et al., 2022).

Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan pendekatan indikator *employee engagement* yang memengaruhi kinerja dimana perawat yang memiliki antusiasme dan rasa bangga terhadap pekerjaannya akan menunjukkan performa kerja yang optimal (Saputra, 2024). Selain itu, penelitian di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan juga menunjukkan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan *p-value* 0.000 yang membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai (Deandra, 2020).

Employee engagement memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang disebabkan oleh munculnya rasa tanggung jawab, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi yang membuat individu bekerja dengan lebih produktif (Amin et al., 2022). Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa *employee engagement* merupakan aspek psikologis penting yang mencerminkan keterlibatan emosional dan komitmen individu terhadap pekerjaannya. Perawat yang merasa terikat dengan pekerjaannya cenderung lebih fokus, antusias, dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang diberikan, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan di lingkungan rumah sakit.

SIMPULAN

Sebagian besar perawat di RSUD Dr. Moewardi memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi, yang mencerminkan keterikatan kuat terhadap pekerjaan dan organisasi melalui semangat, dedikasi, serta keterlibatan dalam memberikan pelayanan keperawatan. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *employee engagement* dan kinerja perawat, di mana perawat dengan tingkat keterikatan tinggi memiliki peluang 2.2 kali lebih besar untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan *employee engagement* merupakan strategi yang relevan dalam upaya peningkatan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil tersebut, manajemen RSUD Dr. Moewardi perlu menjadikan penguatan *employee engagement* sebagai bagian dari kebijakan pengelolaan sumber daya manusia melalui pemberian apresiasi, pengembangan kompetensi berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Penelitian lanjutan juga diperlukan untuk mengkaji faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja tenaga kesehatan secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, R. N., & Handayani, S. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Pada Perawat Akibat Beban Kerja Yang Tinggi: Literatur Review. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(2), 191-200.

Alam, A. R. N., Nurmal, N., & Nurlia, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Mario Pratama. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi),* 6(1), 49-55.

Amin, S., Rusmita, I., & Wilian, R. (2022). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi. *Journal of Applied Management Research*, 2(2), 100-109.

Laura Desinda Sutondo Putri*, Risa Setia Ismandani, Warsini, Rizki Aqsyari

Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala
Korespondensi penulis: Laura Desinda Sutondo Putri. *Email: laudspe@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/nmi.v3i2.3336

Arifin, A. P. R. (2024). Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja perawat melalui work engagement pada instalasi rawat inap di rumah sakit sandi karsa kota makassar (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

Badaruddin, M. (2020). *Konsep employee engagement dan penguatan motivasi kerja karyawan*. Kuningan: Goresan Pena.

br Ginting, R. A., SpEm, W., & Hilmy, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Employee Engagement Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Taman Harapan Baru. *Jurnal Health Sains*, 3(5), 671-679.

Cintani, C., & Noviansyah, N. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*, 8(1), 29-44.

Deandra, T. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh perceived organizational support dan employee engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205-1213.

Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 46-66.

Haedar, C. S., Sendow, G. M., Kawet, R., Manajemen, J., & Sam, U. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 7-15.

Hamdeen, M. S., Elewa, A. H., & Mohamed, S. A. (2022). Staff nurse's perception about performance-appraisal fairness and its relation to their work engagement. *Egyptian Nursing Journal*, 19(1), 71-78.

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.

Maharani, E. C. (2022). Pengaruh Organizational Trust, Self Efficacy, dan Sense Of Belonging terhadap Employee Engagement (Study Kasus pada Karyawan PT Daya Surya Sejahtera) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).

Ningsih, E. D., & Dharma, Y. P. T. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit dr oen solo baru. KOSALA: *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 10(2), 77-84.

Reza, F., & Silalahi, I. V. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. Budaya Organisasi Budaya dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari nilai-nilai, kepercayaan, komunikasi dan penyederhanaan perilaku yang memberikan arahan kepada masyarakat. *Ide dasar dari bud*, 4(01), 48-54.

Saputra, A. (2024). Pengaruh employee engagement dan culture organization terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap rumah sakit myria palembang (Doctoral dissertation, Universitas Indo Global Mandiri).

Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor determinan stress kerja dan kinerja perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis,* 22(1), 17-34.

Sunarti, Arni, Hanny Handiyani, Tuti Afriani, and Masfuri Masfuri. "Inisiasi Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Primer di Ruang Rawat inap Rumah Sakit X Depok." *Health Information: Jurnal Penelitian* (2023): e1220-e1220.

Tuasikal, H., Zamroni, A. H., Yulia, N. A., Kep, M., Rusmini, S., & Umar, N. H. E. (2024). Manajemen Perawat Modern: Strategi Kinerja, Caring, Dan Keselamatan Kerja Menuju Keperawatan Berkualitas. *Nuansa Fajar Cemerlang.*

Laura Desinda Sutondo Putri*, Risa Setia Ismandani, Warsini, Rizki Aqsyari

Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala
Korespondensi penulis: Laura Desinda Sutondo Putri. *Email: laudspe@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/nmi.v3i2.3336