

Hubungan *Work Engagement* dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Wijayakusuma Purwokerto

Akbar Bagus Pambudi^{1*}, Tri Sumarni², Febi Septiani³

^{1,2,3}Keperawatan, Universitas Harapan Bangsa, Jl. Raden Patah No. 100, Kec. Kembaran, Kab. Banyumas, Jawa Tengah
akbarbaguspambudi3@gmail.com

Abstract

Nursing performance is a critical indicator of successful healthcare delivery. Work engagement, a positive psychological state characterized by vigor, dedication, and absorption, is one factor influencing nursing performance. This cross-sectional study aimed to investigate the correlation between work engagement and nursing performance in the inpatient ward of RS Wijayakusuma Purwokerto. A random sample of 70 nurses participated, and data on work engagement were collected from nurses by administering the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), additionally, nurses' job performance was evaluated using a standardized performance appraisal form. Spearman rank correlation analysis was employed. The results revealed a significant positive correlation between work engagement and nursing performance (p -value = 0.000, correlation coefficient = 0.447). Therefore, enhancing work engagement among nurses is essential. When nurses feel emotionally connected and enthusiastic about their work, their performance tends to improve.

Keyword: Correlation, Nursing Performance, and Work Engagement

Abstrak

Kinerja perawat merupakan salah satu indikator keberhasilan pelayanan kesehatan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah *work engagement*. *Work engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan hubungan *work engagement* dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Wijayakusuma Purwokerto. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Teknik *sampling* dengan *random sampling* sebanyak 70 perawat, analisis data menggunakan uji *spearman rank*. Data diambil dengan pengisian kuesioner *work engagement* menggunakan *The Utrecht Work engagement Scale (UWES)* dan kinerja perawat menggunakan *Form* penilaian kinerja. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan *work engagement* dengan kinerja perawat dengan nilai p -value = $0.000 < \alpha$ ($\alpha = 0,05$), dan nilai koefisien korelasi 0,447 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan searah. Oleh karena itu, meningkatkan *work engagement* perawat sangat penting. Ketika perawat merasa terikat secara emosional dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya, kinerja mereka cenderung lebih baik.

Kata Kunci: Hubungan, Kinerja Perawat, dan *Work Engagement*

Copyright (c) 2026 Akbar Bagus Pambudi, Tri Sumarni, Febi Septiani

✉Corresponding author: Akbar Bagus Pambudi

Email Address: akbarbaguspambudi3@gmail.com (Jl. Raden Patah No. 100, Kembaran, Kab. Banyumas, Jateng)

Received 23 July 2026, Accepted 29 July 2026, Published 04 August 2026

PENDAHULUAN

Sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan, rumah sakit memegang peranan penting dalam memberikan layanan komprehensif kepada masyarakat. Dengan fasilitas rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat yang dikelola oleh tenaga medis profesional, rumah sakit menjadi pusat kegiatan medis yang vital. Lebih dari itu, rumah sakit bertransformasi menjadi pusat pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kesehatan, serta menjadi lahan subur untuk penelitian dan pengembangan di bidang kesehatan (Sharon, 2017). Mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009, rumah sakit sebagai institusi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh, mencakup layanan rawat inap, rawat jalan, hingga penanganan kasus gawat darurat.

Perawat memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Tanggung jawab perawat meliputi memberikan asuhan keperawatan yang bermutu, aman, efektif, dan

efisien sesuai dengan standar profesi dan etika keperawatan (Mawikere et al., 2021). Perawat di ruang rawat inap harus mampu menangani berbagai masalah kesehatan, seperti infeksi, luka, nyeri, dan gangguan fungsi organ. Kinerja perawat menjadi salah satu indikator keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kinerja perawat dapat diukur dari aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya yang dikeluarkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Salsabila, 2022).

Menurut Oktarina (2021), kinerja perawat hasil dari proses asuhan keperawatan yang dilakukan oleh perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Kinerja perawat dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator, seperti kualitas asuhan keperawatan, kepuasan pasien, keselamatan pasien, dan efisiensi sumber daya. Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah *work engagement*. *Work engagement* kondisi psikologis positif yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* atau energi, semangat, dan ketahanan yang dimiliki perawat dalam bekerja. *Dedication* atau rasa bangga, antusiasme, dan tantangan yang dirasakan perawat terhadap pekerjaannya. *Absorption* yaitu keterlibatan, konsentrasi, dan kesenangan yang dialami perawat saat bekerja. *Work engagement* merupakan salah satu aspek dari *psychological capital* yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan kerja perawat (Muhadi & Izzati, 2020).

Work engagement perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari individu, organisasi, maupun lingkungan. Faktor individu meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, kepribadian, motivasi, kompetensi, dan komitmen. Faktor organisasi meliputi budaya, iklim, kepemimpinan, komunikasi, imbalan, pengembangan karir. Faktor lingkungan meliputi beban kerja, fasilitas, sumber daya, kerjasama, dan dukungan sosial. Faktor-faktor ini dapat berpengaruh positif atau negatif terhadap *work engagement* perawat (Muhadi & Izzati, 2020).

Perawat yang memiliki *work engagement* tinggi juga cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, seperti kualitas asuhan keperawatan, produktivitas, dan inovasi, organisasi yang memiliki perawat yang memiliki *work engagement* tinggi dapat mengurangi biaya, *turnover*, dan absenisme perawat. Pasien yang dirawat oleh perawat yang memiliki *work engagement* tinggi dapat merasakan pelayanan kesehatan yang lebih berkualitas, aman, dan humanis (Cahyati & Qomariyah, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Salsabila (2022), menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja perawat. Perawat yang memiliki *work engagement* tinggi akan lebih bersemangat, berdedikasi, dan terlibat dalam pekerjaannya, sehingga dapat memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas. *Work engagement* juga dapat meningkatkan kreativitas, inovasi, loyalitas, dan produktivitas perawat (Utami & Akmal, 2020).

Hasil riset Gallup dalam laporannya yang berjudul *State of the Global Workplace* (2017). Dilakukannya penelitian di 155 Negara, salah satunya adalah Indonesia. Di dunia hanya terdapat sebesar 15% karyawan yang merasa dirinya *ter-engaged* atau sangat terlibat dengan pekerjaannya, 67% *not engaged* atau secara psikologis tidak terikat dengan pekerjaan, dan sisanya 18% karyawan *actively*

disengaged atau karyawan tidak hanya tidak bahagia di tempat kerja. Di Indonesia sendiri sebesar 15,4% karyawan *ter-engaged*, 76,5% *not engaged*, dan 10,3% *actively disengaged* (Salsabila, 2022).

Sedangkan di rumah sakit menurut penelitian yang dilakukan oleh Yudha & Fikri (2015), menemukan bahwa ada hubungan positif antara keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dengan kinerja perawat. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memberikan sumbangan efektif sebesar 26,6% terhadap kinerja perawat.

Perawat di ruang rawat inap menghadapi tantangan yang berat, seperti beban kerja yang tinggi, stres yang tinggi, konflik yang tinggi, kurangnya dukungan yang tinggi, dan rendahnya kompensasi yang tinggi (Sukmawati et al., 2019). Tantangan-tantangan ini dapat menurunkan *work engagement* perawat di ruang rawat inap, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja perawat di ruang rawat inap. Perawat yang memiliki *work engagement* rendah juga cenderung memiliki kinerja yang lebih buruk, seperti kesalahan, kelalaian, dan keluhan pasien. Organisasi yang memiliki perawat yang memiliki *work engagement* rendah dapat mengalami kerugian finansial, reputasi, dan kredibilitas. Pasien yang dirawat oleh perawat yang memiliki *work engagement* rendah dapat mengalami penderitaan, ketidakpuasan, dan risiko kesehatan yang lebih tinggi (Rangkuti, 2022).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hana Dwi Faizah (2019) dan Darwati (2018) tentang kinerja perawat di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Purwokerto, telah menunjukkan adanya budaya organisasi yang positif dan mendukung terhadap kinerja perawat. Mengacu dari hasil-hasil penelitian sebelumnya, peneliti ini bertekad untuk melanjutkan dan mengembangkan pemahaman dengan meneliti tentang pengaruh hubungan *work engagement* dengan kinerja perawat di rumah Sakit Wijaya Kusuma Purwokerto, yang belum pernah diteliti sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan menjadikan Rumah Sakit Wijaya Kusuma Purwokerto sebagai lokasi yang ideal untuk penelitian tentang hubungan antara *work engagement* dan kinerja perawat. Penelitian ini diharapkan tidak hanya akan memberikan wawasan baru mengenai *work engagement* dan kinerja perawat, tetapi juga akan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Dengan demikian, penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan pengetahuan bagi perawat, organisasi, dan pasien, serta mendukung upaya peningkatan kualitas layanan keperawatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi yang berharga bagi manajemen rumah sakit dalam mengembangkan strategi efektif untuk meningkatkan *work engagement* dan kinerja perawat.

Meskipun terdapat penelitian yang telah mengeksplorasi hubungan antara *work engagement* dan kinerja perawat, masih terdapat gap penelitian khususnya dalam konteks perawat di Indonesia. Novelty dari penelitian ini adalah penggunaan model kuantitatif yang komprehensif untuk mengukur dan menganalisis pengaruh *work engagement* dan kinerja perawat, yang belum banyak diteliti sebelumnya, terutama di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ” Bagaimana hubungan *work engagement* dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS

Wijayakusuma Purwokerto?’’

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status yang berhubungan mengenai suatu gejala yang ada untuk kemudian dilihat apakah terdapat hubungan diantara keduanya. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan waktu *cross sectional*, yaitu suatu penelitian dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada satu saat (Notoatmodjo, 2018). Penelitian ini meneliti tentang hubungan antara *work engagement* dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tentara Wijayakusuma Purwokerto.

Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2023 sampai Juli 2024 dan dilakukan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tentara Wijayakusuma Purwokerto. Waktu pengambilan data dilakukan pada bulan Juli 2024. Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat rawat inap yang terdata di Januari 2024 di RS Wijayakusuma Purwokerto sebanyak 85 perawat.

Penelitian menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*. Pemilihan dilakukan secara acak tanpa ada preferensi atau kriteria khusus, dengan data responden perawat yang bersedia dan sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Adapun kriteria inklusinya mencakup perawat dengan lama kerja ≥ 1 tahun dan perawat yang bersedia menjadi responden. Sedangkan kriteria eksklusinya adalah perawat dengan status magang, kepala ruang rawat inap dan wakil karu.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu adalah *work engagement* perawat RS Wijayakusuma Purwokerto dan Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja perawat RS Wijayakusuma Purwokerto.

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Tabel 1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi operasional	Alat ukur	Parameter	Skala
1	Umur	Umur responden ditentukan berdasarkan tanggal lahir, dihitung sampai tahun terakhir	Kuesioner	1. Dewasa Awal = 20-30 tahun 2. Dewasa Akhir = 31-40 tahun 3. Lansia Awal = 41-50 tahun	Interval
2	Jenis Kelamin	Karakteristik responden secara biologis	Kuesioner	1. Laki-laki 2. Perempuan	Ordinal
3	Pendidikan	Pendidikan formal terakhir yang ditempuh oleh responden	Kuesioner	1. D3 Keperawatan 2. Ners	Ordinal
4	Lama kerja	Lamanya seseorang bekerja di rumah sakit		1. Masa kerja 1-2 tahun 2. Masa kerja 3-4 tahun 3. 3. Masa kerja $\geq$	Interval

5 tahun					
5	Work engagement	Kondisi perawat yang terikat dengan pekerjaannya, memiliki komitmen afektif terhadap rumah sakit, dan peran extra kepada rumah sakit serta memiliki energi dan antusias yang tinggi.	Kuesioner	1. Work engagement rendah = total skor 1-17 2. Work engagement sedang = total skor 18-50 3. Work engagement tinggi = total skor 51-68	Ordinal
6	Kinerja perawat	Penilaian pada kinerja perawat dalam meningkatkan derajat kesehatan dan melayani pasien di RS Wijayakusuma Purwokerto.	Kuesioner	1. Kinerja buruk = total skor 0-36 2. Kinerja cukup = total skor 37-83 3. Kinerja baik = total skor 84-120	Ordinal

Pada penelitian ini pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner yang diisi sendiri oleh responden. Data primer dalam penelitian ini adalah data karakteristik perawat, *work engagement* dan kinerja perawat yang diperoleh melalui lembar kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data tentang jumlah perawat di RS Wijayakusuma. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara angket atau kuesioner yaitu memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab.

Metode pengolahan dan analisis data dilakukan dengan berbagai cara meliputi editing, scoring, coding, entry data, tabulating, processing, dan cleaning data. Analisis data dilakukan dengan analisis univariat dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi variabel dan analisis bivariat dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan dalam penelitian ini dimana skala data yang digunakan adalah ordinal maka dilakukan dengan uji *sperman-rank*.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

Hasil penelitian tentang “Hubungan *work engagement* dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Wijayakusuma Purwokerto” yang telah dilakukan pada bulan Juli 2024 di RS Wijayakusuma Purwokerto dengan jumlah sampel 70 responden didapatkan hasil sebagai berikut :

Gambaran Karakteristik Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Dan Masa Kerja Di RS Wijayakusuma Purwokerto

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat di RS Wijayakusuma Purwokerto 2024

Karakteristik Responden		FrekuensiPersentase (%)	
Usia			
1.	Dewasa Awal (20-30 tahun)	18	25,7
2.	Dewasa Akhir (31-40 tahun)	41	58,6
3.	Lansia Awal (41-50 tahun)	11	15,7

Jenis Kelamin			
1.	Laki-laki	16	22,9
2.	Perempuan	54	77,1
Pendidikan			
1.	D3	49	70
2.	S1 Ners	21	30
Masa Kerja			
1.	1-2 tahun	6	8,6
2.	3-4 tahun	6	8,6
3.	≥5 tahun	58	82,8

Berdasarkan tabel 2 didapatkan sebagian besar responden berusia 31-40 tahun (dewasa akhir) sebanyak 41 perawat (58,6%), dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 54 perawat (77,1%), pendidikan D3 sebanyak 49 perawat (70%) dan dengan masa kerja ≥ 5 tahun sebanyak 58 perawat (82,8%).s

Gambaran Work Engagement Di RS Wijayakusuma Purwokerto

Tabel 3. Distribusi Frekuensi *Work Engagement* Perawat di RS Wjayakusuma Purwokerto 2024

<i>Work Engagement</i>	Frekuensi	Persentase (%)
Sedang	25	35,7
Tinggi	45	64,3
Total	70	100

Tabel 4. *Descriptive Statistics* Pertanyaan *Work engagement*

NO	Pertanyaan	Minimum	Maximum	Mean
1	Saat bekerja, saya merasakan energi yang tinggi (<i>Vigor</i>)	2	4	3.20
2	Saya merasa pekerjaan saya berarti dan memiliki tujuan yang mulia (<i>dedication</i>)	3	4	3.74
3	Saya merasa waktu lebih cepat berlalu saat bekerja (<i>absorption</i>)	2	4	3.23
4	Saat bekerja saya merasa tangguh dan bersemangat(<i>Vigor</i>)	2	4	3.21
5	Saya antusias dalam bekerja (<i>dedication</i>)	2	4	3.24
6	Saya mengabaikan hal-hal lain dan fokus pada apa yang saya. kerjakan saat bekerja. (<i>absorption</i>)	1	4	3.11
7	Saya merasa pekerjaan saya menginspirasi sehingga terus melakukan yang terbaik dalam bekerja. (<i>dedication</i>)	2	4	3.34
8	Saat terbangun, saya siap untuk menyelesaikan pekerjaan di hari ini. (<i>Vigor</i>)	2	4	3.20
9	Saya merasa senang apabila bekerja secara intens. (<i>Absorption</i>)	1	4	2.99
10	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan. (<i>dedication</i>)	2	4	3.64
11	Saya menikmati setiap pekerjaan saya hingga larut dalam bekerja. (<i>Absorption</i>)	1	4	2.90
12	Saya dapat bertahan kerja dalam waktu yang panjang. (<i>Vigor</i>)	2	4	3.01
13	Saya merasa tertantang apabila merasakan kesulitan dalam bekerja. (<i>dedication</i>)	2	4	2.89
14	Saya terbawa suasana hingga lupa waktu saat bekerja. (<i>Absorption</i>)	1	4	2.74
15	Saat ada kejadian buruk dalam bekerja, saya tetap sabar dalam melakukan pekerjaan saya. (<i>Vigor</i>)	2	4	3.21

16	Saya berkonsentrasi penuh hingga sulit melepaskan diri dari pekerjaan. (<i>Absorption</i>)	1	4	2.83
17	Saya merasa siap terhadap kesulitan saat bekerja. (<i>Vigor</i>)	2	4	3.17

Berdasarkan tabel 3 frekuensi *work engagement* pada perawat RS Wijayakusuma Purwokerto sebagian besar pada kategori tinggi sebanyak 45 perawat (64,3%). Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat merasa terikat, bersemangat, dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan tabel 4 skor tertinggi terdapat pada indikator *dedication* dengan pernyataan no 2 yang menyatakan “Saya merasa pekerjaan saya berarti dan memiliki tujuan yang mulia” dan skor terendah terdapat pada indikator *absorption* dengan pernyataan no 14 yang menyatakan “Saya terbawa suasana hingga lupa waktu saat bekerja”.

Gambaran Kinerja Perawat Di RS Wijayakusuma Purwokerto

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di RS Wijayakusuma Purwokerto 2024

Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Cukup	7	10
Baik	63	90
Total	70	100

Tabel 6. *Descriptive Statistics* Pertanyaan Kinerja perawat

No	Pertanyaan	Minimum	Maximum	Mean
1	Perawat bersikap jujur dalam bekerja yang berhubungan dengan pasien dan sesama tim kesehatan	2	4	3.59
2	Perawat dapat bertanggung jawab sesuai dengan tugas dan kewajibannya	2	4	3.59
3	Perawat dapat berkomunikasi dengan baik terhadap pasien, keluarga pasien dan sesama tim kesehatan	2	4	3.57
4	Perawat dapat bekerjasama secara baik dalam pemenuhan kebutuhan pasien dengan pasien, keluarga, dan tim kesehatan	2	4	3.43
5	Perawat dapat bersikap sopan terhadap pasien, keluarga pasien dan sesama tim kesehatan	2	4	3.51
6	Perawat disiplin dalam kehadiran, uniform dan aturan RS	2	4	3.51
7	Perawat memiliki empati terhadap pasien dan keluarga pasien	2	4	3.50
8	Perawat peduli terhadap pemeliharaan fasilitas dan lingkungan	2	4	3.39
9	Perawat memiliki loyalitas terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya	2	4	3.47
10	Perawat dapat melaksanakan tugas dengan baik, tepat waktu, teliti, dan tepat waktu	2	4	3.43
11	Perawat dapat memberikan pelayanan kepada pasien sesuai dengan standar asuhan keperawatan	2	4	3.46
12	Perawat terampil dalam mempersiapkan alat, pasien dan lingkungan dalam melakukan tindakan	2	4	3.56
13	Perawat cepat dan tanggap terhadap keluhan pasien dan keluarga	2	4	3.53
14	Perawat bekerja dengan memperhatikan keselamatan diri	2	4	3.43
15	Perawat melaksanakan pengumpulan data dengan cara anamnesis, observasi, pemeriksaan fisik dan pemeriksaan penunjang	2	4	3.46

16	Perawat pengumpulan data yang dilakukan bersumber langsung dari klien, keluarga, orang terdekat, tim kesehatan, rekam medis dan catatan lain	2	4	3.51
17	Perawat mengumpulkan data secara holistic, lengkap, akurat, relevan dan baru	2	4	3.36
18	Perawat melakukan diagnosis yang terdiri atas analisis, interpretasi data dan identifikasi masalah	2	4	3.46
19	Diagnosis yang dibuat berdasarkan masalah (P), penyebab (E), dan tanda gejala (S)	2	4	3.43
20	Perawat bekerja sama dengan tim kesehatan lain dalam memvalidasi diagnosis keperawatan	2	4	3.34
21	Perawat membuat rencana perawatan berdasarkan prioritas masalah, tujuan dan rencana tindakan keperawatan	2	4	3.50
22	Perawat bekerja sama dengan anggota tim kesehatan lain dalam merencanakan tindakan keperawatan	2	4	3.49
23	Perencanaan yang dilakukan sesuai dengan kondisi atau kebutuhan klien	2	4	3.54
24	Perawat bekerja sama dengan tim kesehatan dan klien dalam melakukan asuhan keperawatan	2	4	3.53
25	Perawat melakukan tindakan keperawatan secara holistic untuk mengatasi masalah kesehatan klien	2	4	3.43
26	Perawat melakukan program pendidikan kepada klien dan keluarga	2	4	3.43
27	Perawat melakukan pengkajian ulang dan merevisi tindakan keperawatan berdasarkan respon klien	2	4	3.47
28	Perawat mengevaluasi hasil dari intervensi secara komprehensif, tepat waktu dan terus menerus dengan menggunakan data dasar dan respon dari klien	2	4	3.46
29	Perawat bekerja sama dengan tim kesehatan lain dalam memodifikasi rencana asuhan keperawatan	2	4	3.47
30	Perawat mendokumentasi hasil evaluasi dan memodifikasi perencanaan	2	4	3.54

Berdasarkan tabel 5 frekuensi kinerja pada perawat RS Wijayakusuma Purwokerto sebagian besar pada kategori baik sebanyak 63 perawat (90%).

Untuk tabel 6 nilai tertinggi terdapat pada indikator perilaku pada pernyataan no 2 yang menyatakan “Perawat dapat bertanggung jawab sesuai dengan tugas dan kewajibannya” dan nilai terendah terdapat pada indikator proses keperawatan pada pernyataan no 20 dengan pernyataan “Perawat bekerja sama dengan tim kesehatan lain dalam memvalidasi diagnosis keperawatan”.

Hubungan *Work Engagement* Dengan Kinerja Perawat Di RS Wijaya Kusuma

Tabel 7. Hubungan antara *Work Engagement* dengan Kinerja Perawat di RS Wijayakusuma Purwokerto 2024

Purwokerto 2024								
Work Engagement	Kinerja Perawat				Total	p-value	Koefisien korelasi	
	Cukup		Baik					
	f	%	f	%	f			%
Sedang	7	10	18	25,7	25	35,7	0.000	0,447
Tinggi	0	0	45	64,3	45	64,3		
Total	7	10	63	90	70	100		

Dari tabel 7 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat dengan *work engagement* tinggi memiliki kinerja yang baik sebanyak 45 perawat (64,3%). Berdasarkan hasil uji spearman-rank

didapatkan nilai $p\text{-value} = 0.000 < \alpha$ ($\alpha = 0,05$), dan nilai koefisien korelasi 0,447.

Pembahasan

Gambaran karakteristik perawat di RS Wijayakusuma Purwokerto

Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar perawat 31-40 tahun (dewasa akhir) sebanyak 41 perawat (58,6%). Peneliti mengungkapkan perawat didominasi pada usia 31-40 tahun karena pada umur tersebut mereka sedang dalam fase produktif sehingga dapat menggantikan perawat yang sudah masuk dalam kategori usia non produktif. Usia menjadi salah satu faktor internal yang mempengaruhi perawat. Semakin berumur, maka akan mengalami penurunan otot yang berdampak pada kelelahan sehingga mempengaruhi kinerja (Indah, 2019).

Hasil penelitian ini didapatkan perawat di RS Wijayakusuma Purwokerto sebagian besar memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 54 perawat (77,1%). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayulis dkk (2022) menunjukkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 responden. Kristiyaningsih (2019) menyatakan bahwa perawat perempuan lebih dominan karena perawat perempuan lebih banyak melakukan pekerjaan daripada perawat laki-laki. RS Wijayakusuma Purwokerto memiliki perawat perempuan yang lebih banyak daripada perawat laki-laki. Hal ini memiliki kesamaan dengan teori yang dikemukakan bahwa jenis kelamin perawat didominasi oleh perempuan, karena dalam sejarahnya keperawatan muncul sebagai peran *care taking* (pemberi perawatan) secara tradisional didalam keluarga dan masyarakat (Rahmawati, 2021).

Hasil penelitian didapatkan sebagian besar pendidikan perawat pada penelitian ini adalah D3 sebanyak 49 perawat (70%). Menurut peneliti kebanyakan perawat di layanan kesehatan manapun memang sebagian besar masih berpendidikan D3. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tinambunan (2018) menyatakan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan adalah DIII Keperawatan, mayoritas perawat di Indonesia memang masih berpendidikan DIII Keperawatan.

Hasil penelitian ini mayoritas masa kerja perawat adalah ≥ 5 tahun sebanyak 58 perawat (82,8%). Asumsi peneliti RS Wijayakusuma termasuk rumah sakit yang telah lama berdiri sehingga perawat dengan masa kerja ≥ 5 pasti akan mendominasi karena banyak yang telah lama bekerja di rumah sakit tersebut. Lama kerja menyebabkan seseorang semakin terampil dan berpengalaman dalam menyelesaikan problematika kerja. Pengalaman kerja yang lebih panjang juga meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola stress, berkomunikasi dengan tim medis lainnya (Ayuningsih, 2021).

Gambaran Work Engagement Perawat Di RS Wijayakusuma Purwokerto

Dalam penelitian ini frekuensi *work engagement* pada perawat RS Wijayakusuma Purwokerto sebagian besar pada kategori tinggi sebanyak 45 perawat (64,3%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanta et al. (2023) yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *work engagement* yang baik. Hasil ini juga didukung oleh penelitian oleh Xanthopoulou (2014) yang menunjukkan bahwa *work engagement* yang tinggi pada perawat seringkali dikaitkan dengan semangat kerja yang tinggi karena adanya rasa memiliki terhadap pekerjaan,

dukungan dari rekan kerja, dan adanya peluang pengembangan diri. Selain itu, penelitian oleh Bakker & Schaufeli (2014), menunjukkan bahwa *work engagement* yang tinggi secara signifikan berkorelasi positif dengan kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, dan memiliki kualitas pelayanan yang lebih baik.

Berdasarkan analisis kuesioner menunjukkan bahwa indikator *dedication* memperoleh skor tertinggi. Dedikasi menurut Ng & Chan (2018), adalah rasa keterikatan yang kuat dengan pekerjaan yang ditandai dengan perasaan bermakna, antusiasme, inspirasi, dan kebanggaan. Hasil ini sejalan dengan pernyataan responden pada nomor 2 yang menyatakan "Saya merasa pekerjaan saya berarti dan memiliki tujuan yang mulia". Temuan ini didukung oleh penelitian Bakker, Demerouti, dan Nachreiner (2017) yang menunjukkan bahwa *work engagement* yang tinggi, yang seringkali dikaitkan dengan perasaan bahwa pekerjaan memiliki tujuan yang lebih besar, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan kerja. Lalu untuk skor terendah terdapat pada indikator *absorption*, definisi *absorption* adalah keadaan terbenam sepenuhnya dalam pekerjaan, ditandai dengan fokus yang tinggi, waktu terasa berlalu dengan cepat, dan kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Pernyataan no 14 yang menyatakan "Saya terbawa suasana hingga lupa waktu saat bekerja". Temuan ini konsisten bahwa faktor-faktor seperti distraksi di tempat kerja, desain pekerjaan yang monoton, dan kurangnya keseimbangan kerja-kehidupan dapat menghambat kemampuan seseorang untuk mencapai tingkat *absorption* yang tinggi (Schaufeli et al., 2017).

Work engagement merupakan suatu kondisi ketika individu memiliki pikiran positif dan puas dengan pekerjaannya yang dicirikan dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). Perawat yang memiliki *engagement* tinggi terhadap pekerjaannya akan menunjukkan beberapa ciri-ciri seperti yang disebutkan yaitu perawat tersebut bersemangat tinggi dalam bekerja, merasa pekerjaannya bermakna, bersungguh-sungguh, senang hati dalam melakukan pekerjaannya, serta merasa tugas-tugasnya adalah tantangan (Muhadi & Izzati, 2020).

Faktor yang mempengaruhi *work engagement* menurut Bakker dan Demerouti ada dua yaitu sumber daya pekerjaan (*job resources*) dan daya pribadi (*personal resources*) (Breevaart, 2014). Pertama sumber daya pekerjaan (*job resources*) yaitu aspek-aspek dalam pekerjaan yang membantu karyawan mencapai tujuan, mengurangi beban kerja, dan mendorong pertumbuhan pribadi. Kedua sumber daya pribadi (*personal resources*) adalah karakteristik individu seperti optimisme, kepercayaan diri, dan ketahanan yang membantu karyawan mengatasi tantangan dan mencapai kesuksesan dalam pekerjaan.

Asumsi peneliti *work engagement* pada perawat RS Wijayakusuma tergolong tinggi, karena perawat memiliki semangat, penghayatan serta dedikasi dalam bekerja terutama lingkungan bekerja dan atasan yang memenuhi harapan perawat.

Gambaran Kinerja Perawat Di RS Wijayakusuma Purwokerto

Hasil penelitian ini didapatkan frekuensi kinerja pada perawat RS Wijayakusuma Purwokerto sebagian besar pada kategori baik sebanyak 63 perawat (90%). kinerja yang baik dapat dilihat dari

perilaku perawat dalam bersikap terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan analisis kuesioner didapatkan bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator perilaku, definisi perilaku adalah cerminan dari bagaimana seseorang merespons situasi, baik itu dalam bentuk emosi, tindakan, atau sikap. Nilai tertinggi pada pernyataan no 2 yang menyatakan “Perawat dapat bertanggung jawab sesuai dengan tugas dan kewajibannya” Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memahami pentingnya peran perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas dan bertanggung jawab. Temuan ini sejalan dengan kode etik keperawatan yang menekankan pentingnya perawat untuk selalu bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan (PPNI, 2015).

Untuk nilai terendah terdapat pada indikator proses keperawatan. Nilai terendah pada pernyataan no 20 dengan pernyataan “Perawat bekerja sama dengan tim kesehatan lain dalam memvalidasi diagnosis keperawatan” hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam praktik klinis, kolaborasi antarprofesi masih menjadi tantangan yang signifikan.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu faktor individu (misalnya, usia, pendidikan), faktor organisasi (seperti budaya perusahaan, kepemimpinan), dan faktor lingkungan (seperti persaingan, kebijakan pemerintah) (Rumbo, 2021).

Asumsi peneliti kinerja perawat dalam penelitian ini berada pada tingkat yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Abidin et al., (2021) yang Perawat dengan kinerja baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga dapat meningkatkan retensi tenaga kerja. Selain itu, kinerja yang baik juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan pasien, yang pada akhirnya akan meningkatkan reputasi rumah sakit.

Hubungan Antara *Work Engagement* Dengan Kinerja Pada Perawat Di RS Wijayakusuma Purwokerto

Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar perawat dengan *work engagement* tinggi memiliki kinerja yang baik sebanyak 45 perawat (64,3%). Berdasarkan hasil uji *spearman-rank* didapatkan nilai $p\text{-value} = 0.000 < \alpha$ ($\alpha = 0,05$), dan nilai koefisien korelasi 0,447 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* dengan kinerja pada perawat di RS Wijayakusuma Purwokerto. Sejalan dengan penelitian Yudha & Fikri (2017) dengan hasil penelitian ada hubungan antara *work engagement* dengan kinerja perawat di rumah sakit.

Hubungan Keterikatan kerja (*work engagement*) dapat mempengaruhi secara positif kinerja perawat, dikarenakan *Work engagement* adalah suatu keadaan efektif-motivasional yang positif terkait pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan, maka ketika perawat merasa terikat secara emosional dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya, kinerja mereka cenderung lebih baik (Tan & Chin, 2023). Menurut penelitian yang dilakukan (Lien & Mutonyi, 2022) Pekerja yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan lebih mudah mengelola stres, menghadapi perubahan, dan berkontribusi bagi organisasi. *Work engagement* juga dapat meningkatkan kualitas pelayanan, kepuasan pasien, dan loyalitas perawat (Al-Hakim et al., 2022).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Salsabila, 2022), *Work engagement* yang merujuk pada rasa terikat secara emosional yang dimiliki perawat terhadap organisasi maupun pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan positif dengan kinerja perawat.

Perawat dengan *work engagement* yang tinggi cenderung memberikan perhatian lebih, empati, dan responsivitas terhadap kebutuhan serta harapan pasien, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan (Slåtten et al., 2022). Selain itu, *work engagement* berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja; perawat yang terlibat secara aktif dalam pekerjaannya dalam menghadapi tantangan, memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat. Lebih lanjut, *work engagement* berperan penting dalam meningkatkan kepuasan pasien, karena perawat yang terlibat secara penuh mampu membangun hubungan interpersonal yang kuat dengan pasien, memberikan pelayanan yang tidak hanya memenuhi standar profesional tetapi juga melampaui harapan pasien (Kim et al., 2023).

Asumsi peneliti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work engagement* dan kinerja perawat. Semakin tinggi tingkat *work engagement* seorang perawat, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkannya. *Work engagement* yang tinggi, diharapkan dapat meningkatkan motivasi intrinsik perawat untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Dengan demikian, *work engagement* dapat menjadi prediktor yang kuat terhadap keberhasilan kinerja perawat dan secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui hubungan Hubungan *work engagement* dengan kinerja perawat di RS Wijayakusuma Purwokerto, kesimpulannya antara lain:

1. Hasil penelitian didapatkan sebagian besar responden berusia 31-40 tahun (dewasa akhir) sebanyak 41 perawat (58,6%), dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 54 perawat (77,1%), pendidikan D3 sebanyak 49 perawat (70%) dan dengan masa kerja ≥ 5 tahun sebanyak 58 perawat (82,8%).
2. *Work engagement* pada perawat RS Wijayakusuma Purwokerto sebagian besar pada kategori tinggi sebanyak 45 perawat (64,3%).
3. Kinerja pada perawat RS Wijayakusuma Purwokerto sebagian besar pada kategori baik sebanyak 63 perawat (90%).
4. Hasil uji *spearman-rank* didapatkan nilai $p\text{-value} = 0.000 < \alpha$ ($\alpha = 0,05$), dan nilai koefisien korelasi 0,447 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah dan lemah antara *work engagement* dengan kinerja pada perawat di RS Wijayakusuma Purwokerto. Sehingga ketika *work engagement* seorang perawat tinggi maka kinerjanya akan baik. Sehingga ketika *work engagement* seorang perawat tinggi maka kinerjanya akan baik

REFERENSI

- Abidin, N. S. Z., Adam, S., Jah, N. J. A., Rahmat, N. H., Aziz, A. A., & Nadri, H. N. (2021). Investigating Work Engagement at the Workplace. *International Journal of Asian Social Science*, 11(9), 409–420. <https://doi.org/10.18488/journal.1.2021.119.409.420>
- Al-Hakim, L., Zhang, Y., Jin, J., Sevdalis, N. (2022). *The effect of psychological meaningfulness and perceived organisational support on the relationship between nursing workload and job satisfaction: a prospective, cross-sectional investigation. International Journal of Nursing Studies*, vol. 1333.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Nachreiner, F. (2017). Job demands, resources, and burnout: A meta-analytic test of the job demands-resources model. *Journal of Applied Psychology*, 102(2), 249–266.
- Breevaart, K., Bakker, A., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). *Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 138–157. <https://doi.org/10.1111/joop.12041>
- Cahyati, S., & Qomariyah, N. (2019). Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 11–21. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i1.1912>
- Dwi Faizah, H. (2019). Hubungan Supervisi, Budaya Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Perawat Di Rs Wijaya Kusuma Purwokerto - Repository Perpustakaan. <https://Repository.Ump.Ac.Id/9408/>
- Indah sari, R. N., Windyastuti, S., & Widyaningsih, T. S. (2019). Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Peran Perawat Anak Dalam Pendampingan Terapi Bermain. *Jkep*, 4(2), 104–113. <https://doi.org/10.32668/jkep.v4i2.261>
- Kim, E., Lee, J. Y., & Lee, S. E. (2023). *Associations among leadership, resources, and nurses' work engagement: findings from the fifth korean Working Conditions Survey. BMC Nursing*, 22(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01331-8>
- Kristiyaningsih, Y. (2019). Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat Berbasis Teori Burnout Syndrome. *Sentani Nursing Journal*, 02(02), 1–66. <https://ejournal.stikesjypr.ac.id/index.php/snj/article/view/120>
- Mawikere, Y., Manampiring, A. E., & Toar, J. M. (2021). Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan*, 9(1), 71.
- Muhadi, D. N., & Izzati, U. A. (2020a). Hubungan antara Psychological Well-Being dengan Work Engagement pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit “X.” *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(3), 23–29.

- Muhadi, D. N., & Izzati, U. A. (2020b). The Relationship Between Psychological Well-Being and Work Engagement in Inpatient Installation Nurses. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 07(03), 23–29. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/34414>
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan / Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo, S.K.M., M.Com.H*, 243.
- Ng, C. Y., & Chan, D. (2018). Work engagement and organizational performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 103(1), 106-127.
- Oktarina. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat yang Bertugas di Ruang Rawat Inap RSUD Ganesha. *Jurnal Info Kesehatan*, 11(1), 306–312.
- PPNI. (2009). Standar Kompetensi Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI). *Standar Kompetensi Perawat Indonesia*, 15, 1–18.
- PPNI. (2015). Standar Kompetensi Perawat Indonesia-DiPublikasi Oleh Bidang Organisasi PP-PPNI melalui. <http://www.inna-ppni.or.id>
- Prayulis, I., Susanti, I. H., & Siwi, A. S. (2022). Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Efikasi Diri Dengan Kejadian Burnout Syndrom Pada Perawat di RSUD Dadi Keluarga Purwokerto. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(3), 17–34. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i5.918>
- Rahmawati, W. D., Sukmaningtyas, W., & Muti, R. T. (2021). Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Program Studi Dalam Mempengaruhi Pengetahuan Bantuan Hidup Dasar Pada Mahasiswa. *Borneo Nursing Journal*, 4(1), 18–24.
- Rangkuti, H. Z., Harahap, J., & Simajorang, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Keperawatan Priority*, 5(2), 46–54. <https://doi.org/10.34012/jukep.v5i2.2659>
- Ratnaningsih, D., Sumarni, T., & Siwi, A. S. (2023). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(2), 581–588. <https://doi.org/10.37287/jppp.v6i2.2158>
- Rumbo, H. (2021). *Kinerja Perawat Di Rumah Sakit*. 7(2). <https://doi.org/10.22487/htj.v7i2.164>
- Rudi Haryono. (2013). *Etika keperawatan dengan pendekatan praktis / Rudi Haryono*. Yogyakarta :: Gosyen Publishing.
- Salsabila, N. (2022). Hubungan Work Engagement Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022.
- Sharon, L.G., & S. (2017). Analisis Pengaruh Kualitas Layanan, Fasilitas, Citra Rumah Sakit, Kepuasan Pasien Dalam Rangka Meningkatkan Loyalitas Pasien (Studi pada pasien rawat inap RSUD Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(3), 1–12.
- Slåtten, T., Lien, G., & Mutonyi, B. R. (2022). Precursors and outcomes of work engagement among nursing professionals—a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07405-0>

- Sutanta, Hasbi H, Bahri A, Sarwoko, & Anngraeni T. (2023). Hubungan Work Engagement Dengan Berfikir Kritis Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Madani Medika*, 14(02), 166–173.
- Suriana. (2014). Analisis Kinerja Perawat (Studi Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Uban Provinsi Kepulauan Riau). *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji*.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. In *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 10-24). Psychology Press (Taylor & Francis Group). <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Tinambunan, E. M. K., Tampubolon, L. F., & Sembiring, E. E. (2018). *Burnout Syndrome Pada Perawat Di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan*. *Jurnal Keperawatan Priority*, 1(1), 85–98.
- Tan, S. H. E., & Chin, G. F. (2023). *Generational effect on nurses' work values, engagement, and satisfaction in an acute hospital*. *BMC Nursing*, 22, Article number: 882.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2014). *The role of work engagement in the job demands-resources model: A meta-analytic test*. *Journal of applied psychology*, 99(2), 203-217.
- Yudha, D., & Fikri, H. T. (2017). Hubungan *employee engagement* dengan kinerja perawat Rumah Sakit di Kota Pariaman. *Jurnal RAP UNP*, 6(1), 1–10.