

Pengaruh *Work Engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD X

Andi Suryani Syamsuddin^{1*}, Hermin Andi Mangga², Andi Niartiningasih³

¹ Universitas Negeri Sulawesi Barat

^{2,3} Universitas Cokroaminoto Makassar

* E-mail Korespondensi: andisuryanisamsuddin@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 20-05-2025

Revision: 01-06-2025

Published: 26-11-2025

DOI Article:

10.24905/mlt.v6i2.263

A B S T R A K

Kinerja merupakan pencapaian kerja yang diwujudkan melalui kualitas dan kuantitas output seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Kontribusi pegawai yang kompeten dan profesional menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan performa organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Work Engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD X. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan observasional *cross-sectional*. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling*, sehingga seluruh perawat yang bertugas pada instalasi rawat inap dan rawat jalan RSUD X sebanyak 187 orang dilibatkan sebagai responden. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *Work Engagement*, yang diukur melalui dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, berpengaruh terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Di antara seluruh variabel, dimensi *vigor* merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja perawat RSUD X. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit direkomendasikan untuk terus meningkatkan tingkat *Work Engagement* perawat, antara lain dengan memperkuat dukungan pimpinan, memperbaiki hubungan atasan dan bawahan, serta menyediakan program pelatihan bagi kepala ruangan dan staf guna mendorong kreativitas serta perilaku inovatif

Kata Kunci: *Work Engagement*, Kepuasan Kerja, Kinerja, Perawat, Kualitas

A B S T R A C T

Performance is a work achievement realized through the quality and quantity of an employee's output in carrying out tasks according to their responsibilities. The contribution of competent and professional employees is an important factor in driving increased organizational performance. This study aims to examine the influence of Work Engagement and job satisfaction on nurse performance at Regional General Hospital X. The study used a quantitative approach with a cross-sectional observational design. The sampling technique was total sampling, so that

Acknowledgment

all nurses working in the inpatient and outpatient installations of Regional General Hospital X a total of 187 people—were involved as respondents. The research findings indicate that Work Engagement, as measured by the dimensions of vigor, dedication, and absorption, influences nurse performance. Job satisfaction is also proven to have a significant influence on performance. Among all variables, the vigor dimension is the most dominant factor in influencing the performance of nurses at Regional General Hospital X. Therefore, hospital management is recommended to continue to improve the level of nurse Work Engagement, including by strengthening leadership support, improving superior-subordinate relationships, and providing training programs for ward heads and staff to encourage creativity and innovative behavior

Key word: *Work Engagement, Job Satisfaction, Performance, Nurses, Quality*

© 2025 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Rumah sakit perlu merumuskan strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pengelolaan SDM sangat berkaitan dengan fungsi pemeliharaan dalam manajemen sumber daya manusia. Pemeliharaan SDM merupakan upaya untuk menjaga serta meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap pegawai agar tetap loyal, produktif, dan mampu mendukung pencapaian sasaran institusi (Alshaabani et al, 2022).

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, karena manusia adalah satu-satunya elemen yang mampu menggerakkan seluruh sumber daya lainnya. Oleh karena itu, keberadaan SDM menjadi faktor kunci yang harus dipertahankan, terutama dalam menghadapi berbagai tantangan yang terus berkembang. Upaya mempertahankan SDM yang berkualitas menjadi langkah strategis bagi organisasi. Kualitas SDM tersebut tampak salah satunya melalui kinerja karyawan. Untuk mencapai kualitas yang optimal, organisasi dituntut mampu mendorong peningkatan kinerja pegawainya. Dengan demikian, pengelolaan SDM secara efektif menjadi hal yang sangat penting untuk mendukung peningkatan kinerja (Paauwe & Boon, 2018).

Kinerja sendiri merupakan isu klasik dalam perilaku organisasi karena mencerminkan hasil kerja yang tampak pada setiap aktivitas organisasi. Meskipun demikian, pentingnya kinerja bagi keberlangsungan sebuah institusi menjadikan topik ini terus memperoleh perhatian

dan tidak pernah kehilangan relevansinya dalam dunia industri hingga kini. Pengukuran kinerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam penelitian maupun praktik organisasi (Krijgsheld et al, 2022).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, kondisi lingkungan kerja, serta tingkat kepuasan kerja. Kinerja yang optimal dapat tercapai apabila karyawan menerima kompensasi yang memadai dan memiliki tingkat keterikatan kerja (*Work Engagement*) yang tinggi. Dengan demikian, *Work Engagement* menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai dengan *Work Engagement* tinggi cenderung lebih kreatif, lebih produktif, dan bersedia memberikan upaya ekstra. Berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* merupakan unsur penting yang membantu pegawai menyelesaikan pekerjaannya secara lebih optimal dan berdampak pada peningkatan kinerja (Al Badi et al, 2023).

Konsep *Work Engagement* sebagai kondisi psikologis positif yang terkait dengan pekerjaan, yang tercermin melalui tiga dimensi: vigor, dedication, dan absorption. Vigor berkaitan dengan energi, ketahanan fisik dan mental, kesediaan untuk berusaha, serta kemampuan bertahan menghadapi tantangan. *Dedication* mencakup perasaan bermakna dalam bekerja, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan rasa tertantang. Sementara *absorption* menggambarkan konsentrasi penuh, kegembiraan atas pekerjaan yang dilakukan, kecintaan terhadap pekerjaan, serta keterlibatan mendalam hingga sulit terlepas dari pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan, keinginan, dan ekspektasi pegawainya—melalui pemberian insentif, dukungan, penghargaan, maupun bentuk apresiasi lainnya berdasarkan hasil kerja—dapat mendorong peningkatan produktivitas. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan atau sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul sebagai respon atas pengalaman mereka dalam bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan perasaan positif terhadap pekerjaannya (Suprpto, 2023). Kepuasan kerja yang komprehensif, mencakup reaksi serta sikap kognitif, afektif, dan evaluatif. Ia menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah “suatu kondisi emosional yang menyenangkan atau perasaan positif yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya maupun pengalaman kerjanya.” Kepuasan kerja muncul dari persepsi karyawan

mengenai sejauh mana pekerjaan yang mereka lakukan dianggap bermakna dan memberikan nilai penting (Gazi, 2024).

RSUD X merupakan rumah sakit umum pemerintah kelas B yang berlokasi di Kabupaten Gowa. Berdasarkan studi pendahuluan, ditemukan bahwa sebagian tenaga kesehatan, seperti dokter dan perawat, menunjukkan tingkat antusiasme dan keterikatan kerja yang kurang optimal. Kondisi ini terlihat dari ketidaksesuaian jam operasional Instalasi Rawat Jalan dengan ketentuan yang berlaku, di mana pelayanan sering dimulai terlambat. Hasil wawancara dengan sejumlah dokter dan perawat mengungkapkan bahwa mereka merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Data terkait kepuasan kerja perawat di RSUD X menunjukkan persentase sebesar 84,53% pada tahun 2011, 82,58% pada tahun 2012, dan 82,12% pada tahun 2014. Kinerja perawat di RSUD X pada tahun 2019 menunjukkan rata-rata sebesar 95,7%, yang berarti masih berada di bawah standar PPNI yang menetapkan capaian 100%. Capaian tersebut mencakup berbagai komponen asuhan keperawatan, yaitu pengkajian, penetapan diagnosa, perencanaan, pelaksanaan tindakan, evaluasi, serta pendokumentasian keperawatan.

Hasil pengamatan juga mengungkap adanya berbagai permasalahan terkait kinerja perawat, seperti beberapa staf yang datang terlambat, kurang menunjukkan antusiasme terhadap tugas maupun organisasi, tidak merasa menikmati pekerjaan yang dijalankan, serta tidak memiliki dorongan untuk memberikan kontribusi maksimal bagi keberhasilan institusi. Kondisi ini menggambarkan rendahnya tingkat *Work Engagement* karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien di rumah sakit. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh *Work Engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat RSUD X

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan rancangan observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di RSUD X. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Juli 2025 hingga Oktober 2025. Sampel penelitian ini adalah seluruh perawat yang melakukan pelayanan di rawat jalan dan rawat inap di RSUD X dengan jumlah 187 Perawat. Instrumen penelitian ini diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur konstruk variabel yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi

jawaban responden dengan kriteria nilai Cronbach's Alpha minimal 0,70. Seluruh item yang memenuhi kriteria dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji *Chi-square* dan uji regresi logistik.

Hipotesis Penelitian

H1: Semakin tinggi *Work Engagement* pada dimensi *Vigor* maka semakin tinggi kinerja perawat di RSUD X

H2 : Semakin tinggi *Work Engagement* pada dimensi *Dedication* maka semakin tinggi kinerja perawat di RSUD X.

H3 : Semakin tinggi *Work Engagement* pada dimensi *Absorption* maka semakin tinggi kinerja perawat di RSUD X

H4 : Semakin tinggi kepuasan kerja pada dimensi *Absorption* maka semakin tinggi kinerja perawat di RSUD X

HASIL

Analisis Univariat

a) Distribusi Frekuensi Karakteristik Umum Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari dua kelompok, yaitu perawat dan atasan. Untuk kelompok perawat, aspek yang dikaji meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, masa kerja, serta status kepegawaian. Rincian distribusi frekuensi karakteristik responden perawat disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden
Perawat RSUD X**

Karakteristik Responden	Jumlah (n)	Persen (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	45	25.1
Perempuan	134	74.9
Usia (tahun)		
20 - 35	99	55.3
36 - 50	65	36.3
>50	15	8.4
Pendidikan Terakhir		
D3	54	30.2
S.Kep	20	11.2
Ners	103	57.5
Lainnya	2	1.1
Masa Kerja (tahun)		
< 1	8	4.5
1 - 4	31	17.3

5 – 8	37	20.7
8 – 12	54	30.2
> 12	49	27.4
Status Kepegawaian		
PNS	120	67.0
Honorer	2	1.1
Sukarela	23	12.8
Lainnya	34	19.0
Total	179	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa dari 179 perawat yang menjadi responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 134 orang (74,9%). Dilihat dari kelompok usia, responden terbanyak berada pada rentang usia 20–35 tahun dengan jumlah 99 orang (55,3%). Jika ditinjau dari tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar perawat memiliki pendidikan Ners, yaitu sebanyak 103 orang (57,5%). Pada karakteristik masa kerja, kelompok dengan pengalaman kerja 8–12 tahun merupakan yang paling dominan, yaitu 54 orang (30,2%). Sementara itu, berdasarkan status kepegawaian, sebagian besar responden berstatus sebagai PNS dengan jumlah 120 orang (67%).

b) Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh distribusi frekuensi setiap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Perawat Berdasarkan Variabel Penelitian
RSUD X**

Variabel Penelitian	Jumlah (n)	Persen (%)
<i>Work Engagement (Vigor)</i>		
Tinggi	105	58.7
Rendah	74	41.3
<i>Work Engagement (Dedication)</i>		
Tinggi	99	55.3
Rendah	80	44.7
<i>Work Engagement (Absorption)</i>		
Tinggi	102	57.0
Rendah	77	43.0
Kepuasan Kerja		
Tinggi	83	46.4
Sedang	66	36.9
Rendah	30	16.8
Kinerja Perawat		
Tinggi	80	44.7

Variabel Penelitian	Jumlah (n)	Persen (%)
Sedang	77	43.0
Rendah	22	12.3
Total	179	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel tersebut, dari total 179 responden, diketahui bahwa pada variabel *Work Engagement* dimensi vigor, sebanyak 105 perawat (58,7%) berada pada kategori vigor tinggi, sedangkan 74 perawat (41,3%) berada pada kategori rendah. Pada dimensi dedication, 99 responden (55,3%) menunjukkan tingkat dedication yang tinggi, sementara 80 responden (44,7%) berada pada kategori rendah. Untuk dimensi absorption, 102 perawat (57,0%) tergolong memiliki absorption tinggi, dan 77 perawat (43,0%) berada pada tingkat rendah. Pada variabel kepuasan kerja, sebanyak 83 responden (46,4%) memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, 66 orang (36,9%) berada pada kategori sedang, dan 30 responden (16,8%) berada pada kategori rendah. Sementara itu, untuk variabel kinerja perawat, tercatat 80 responden (44,7%) memiliki kinerja tinggi, 77 orang (43,0%) berada pada kategori sedang, dan 22 responden (12,3%) termasuk dalam kategori kinerja rendah.

Analisis Bivariat

a. Pengaruh Dimensi Vigor Variabel *Work Engagement* dengan Kinerja

Vigor dicirikan memiliki energi dan kegigihan yang tinggi. Hasil analisis pengaruh *vigor* pada *Work Engagement* dengan kinerja ditampilkan dalam tabel berikut :

Tabel 3. Pengaruh Dimensi Vigor variable *Work Engagement* terhadap Kinerja Perawat Perawat RSUD X

<i>Vigor</i>	Kinerja						Jumlah		<i>P Value</i>
	Tinggi		Sedang		Rendah				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Tinggi	66	64.1	24	23.3	13	12.6	103	100.0	0.000
Rendah	14	18.4	53	69.7	9	11.8	76	100.0	
Total	80	44.7	77	43.0	22	12.3	179	100.0	

Sumber: Data Primer

Tabel menunjukkan bahwa dari 103 responden yang berada pada kategori vigor tinggi, sebanyak 66 orang (64,1%) memiliki kinerja tinggi, 24 orang (23,3%) memiliki kinerja sedang, dan 13 orang (12,6%) memiliki kinerja rendah. Sementara itu, dari 76 responden dengan tingkat vigor rendah, terdapat 14 responden (18,4%) yang berkinerja tinggi, 53 responden (69,7%) berkinerja sedang, dan 9 responden (11,8%) menunjukkan kinerja rendah. Dari hasil

uji statistik diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada uji Pearson Chi-Square sebesar 0,000. Nilai tersebut sekaligus merupakan nilai p pada tabel, dan karena $p < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 dinyatakan ditolak. Selain itu, nilai chi-square tabel untuk $df = 2$ pada taraf signifikansi 0,05 adalah 5,991. Nilai chi-square hitung yang diperoleh sebesar 49,431, sehingga karena $49,431 > 5,991$, maka keputusan uji kembali menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Dengan demikian, hasil analisis statistik mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel *Work Engagement* dimensi vigor dengan kinerja perawat di RSUD X.

b. Pengaruh Dimensi Dedication Variabel *Work Engagement* dengan Kinerja

Dedication merupakan suatu kondisi dimana pekerja sangat terlibat dengan pekerjaannya. Hasil analisis pengaruh *dedication* pada *Work Engagement* dengan kinerja ditampilkan dalam tabel berikut :

Tabel 4. Pengaruh Dimensi Dedication Variable *Work Engagement* Terhadap Kinerja Perawat RSUD X

<i>Dedication</i>	Kinerja						Jumlah		<i>P Value</i>
	Tinggi		Sedang		Rendah				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Tinggi	64	64.6	22	22.2	13	13.1	99	100.0	0.000
Rendah	16	20.0	55	68.8	9	11.3	80	100.0	
Total	80	44.7	77	43.0	22	12.3	179	100.0	

Sumber: Data Primer, 2020

Tabel memperlihatkan bahwa dari 99 responden yang memiliki tingkat *dedication* tinggi, sebanyak 64 orang (64,6%) menunjukkan kinerja tinggi, 22 orang (22,2%) memiliki kinerja sedang, dan 13 orang (13,1%) termasuk dalam kategori kinerja rendah. Sementara itu, pada kelompok dengan *dedication* rendah yang berjumlah 80 responden, terdapat 16 orang (20,0%) yang berkinerja tinggi, 55 orang (68,8%) dengan kinerja sedang, serta 9 orang (11,3%) berkinerja rendah. Berdasarkan hasil analisis statistik, nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* dari uji Pearson Chi-Square adalah 0,000. Nilai ini merupakan p -value pada tabel tersebut, dan karena $p < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Selain itu, nilai chi-square tabel untuk $df = 2$ pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 5,991. Nilai chi-square hitung yang diperoleh sebesar 42,128, dan karena $42,128 > 5,991$, maka H_0 kembali ditolak. Dengan demikian, hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel *Work Engagement* dimensi *dedication* dengan kinerja perawat di RSUD X.

c. Pengaruh Dimensi Absorption Variabel *Work Engagement* dengan Kinerja

Absorption ditandai dengan adanya konsentrasi. Hasil analisis pengaruh *absorption* pada *Work Engagement* dengan kinerja ditampilkan dalam tabel berikut :

Tabel 5 . Pengaruh Dimensi Absorption variable *Work Engagement* terhadap Kinerja Perawat RSUD X

<i>Absorption</i>	Kinerja						Jumlah		<i>P Value</i>
	Tinggi		Sedang		Rendah				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Tinggi	65	63.7	24	23.5	13	12.7	102	100.0	0.000
Rendah	15	19.5	53	68.8	9	11.7	77	100.0	
Total	80	44.7	77	43.0	22	12.3	179	100.0	

Sumber: Data Primer, 2020

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 102 responden dengan tingkat *absorption* tinggi, sebanyak 65 orang (63,7%) memiliki kinerja tinggi, 24 orang (23,5%) berada pada kategori kinerja sedang, dan 13 orang (12,7%) menunjukkan kinerja rendah. Sementara itu, dari 77 responden yang termasuk dalam kategori *absorption* rendah, terdapat 15 orang (19,5%) berkinerja tinggi, 53 orang (68,8%) berkinerja sedang, dan 9 orang (11,7%) memiliki kinerja rendah. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada uji Pearson Chi-Square adalah 0,000. Nilai ini merupakan p-value pada tabel, dan karena $p < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Selain itu, nilai chi-square tabel untuk $df = 2$ dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 5,991. Nilai chi-square hitung yang diperoleh sebesar 40,192, dan karena $40,192 > 5,991$, maka H_0 kembali ditolak. Dengan demikian, hasil uji statistik mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel *Work Engagement* dimensi *absorption* dan kinerja perawat di RSUD X.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Hasil analisis pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD X

Kepuasan Kerja	Kinerja						Jumlah		<i>P Value</i>
	Tinggi		Sedang		Rendah				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Tinggi	46	55.4	30	36.1	7	8.4	83	100.0	0.002
Sedang	17	25.8	39	59.1	10	15.2	66	100.0	
Rendah	17	56.7	8	26.7	5		30	100.0	
Total	80	44.7	77	43.0	22	12.3	179	100.0	

Sumber: Data Primer, 2020

Tabel menunjukkan bahwa dari 83 responden dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, sebanyak 46 orang (55,4%) memiliki kinerja tinggi, 30 orang (36,1%) berada pada kategori kinerja sedang, dan 7 orang (8,4%) menunjukkan kinerja rendah. Dari 66 responden yang tergolong sedang, 17 orang (25,8%) berkinerja tinggi, 39 orang (59,1%) berkinerja sedang, dan 10 orang (15,1%) memiliki kinerja rendah. Sementara itu, dari 30 responden dengan kepuasan kerja rendah, 17 orang (56,7%) menunjukkan kinerja tinggi, 8 orang (26,7%) kinerja sedang, dan 5 orang (16,7%) kinerja rendah. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada uji Pearson Chi-Square sebesar 0,002. Nilai ini merupakan p-value pada tabel, dan karena $p < \alpha$ ($0,002 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Selain itu, nilai chi-square tabel untuk $df = 4$ dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 9,488. Nilai chi-square hitung yang diperoleh sebesar 17,046, sehingga karena $17,046 > 9,488$, maka H_0 kembali ditolak. Dengan demikian, hasil analisis statistik mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel kepuasan kerja dan kinerja perawat di RSUD X.

Analisis Multivariat

Pada tahap ini dilakukan analisis multivariat untuk mengevaluasi variabel-variabel yang berhubungan secara langsung, yaitu dimensi-dimensi *Work Engagement* dan kepuasan kerja, terhadap kinerja perawat di RSUD X. Analisis multivariat menggunakan uji regresi logistik memungkinkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Logistik berdasarkan Dimensi dalam Variabel *Work Engagement* dan Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD X

	B	S.E.	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
						Lower	Upper
<i>Vigor</i>	1.276	.503	1	.011	3.583	1.336	9.607
<i>Dedication</i>	.760	.531	1	.153	2.139	.755	6.062
<i>Absorption</i>	.321	.583	1	.581	1.379	.440	4.322
Kepuasan Kerja	.949	.444	1	.033	2.584	1.082	6.168
<i>Constant</i>	-1.904	.346	1	.000	.149		

Sumber: Data Primer

Tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Sig.*) untuk variabel *Work Engagement* dimensi vigor sebesar 0,011, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh ditunjukkan oleh nilai *Exp(B)* atau Odds Ratio (OR) sebesar 3,583, yang berarti perawat dengan tingkat vigor tinggi memiliki kinerja 3,583 kali lebih baik dibandingkan yang memiliki tingkat vigor rendah. Sementara itu, variabel *Work*

Engagement dimensi *dedication* (0,153) dan *absorption* (0,581) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$, sehingga keduanya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh ditunjukkan oleh nilai *Exp(B)* sebesar 2,584, yang berarti perawat yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi berpeluang meningkatkan kinerja sebanyak 2,584 kali dibandingkan dengan perawat yang kepuasan kerjanya rendah.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Engagement* berdasarkan dimensi *Vigor, Dedication, Absorption* terhadap kinerja perawat RSUD X

Hasil penelitian didapatkan bahwa *Work Engagement* berdasarkan dimensi *Vigor* berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Nur et al (2022) [8] Terdapat pengaruh *Work Engagement* secara keseluruhan (melalui ketiga dimensi: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*) terhadap kinerja perawat di RS Kota Makassar. Artinya, semakin tinggi *vigor*, dedikasi, dan *absorption* perawat, semakin baik kinerja mereka menurut penilaian penelitian ini. Dimensi *vigor* dalam *Work Engagement* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan antara *employee engagement* dan kinerja karyawan bersifat positif, karyawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dalam konteks penelitian ini, *Work Engagement* dari segi dimensi *vigor* merujuk pada semangat bekerja, kedisiplinan dalam hadir sebelum jam kerja, serta kemampuan untuk tetap fokus dan profesional dalam melaksanakan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana karyawan yang memiliki motivasi, semangat, dan ketekunan memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien.

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden, *vigor* dengan kategori tinggi lebih banyak ditemukan pada responden perempuan, yaitu sebesar 56,7%. Jenis kelamin turut berperan dalam memengaruhi tingkat partisipasi seseorang dalam kinerjanya. Meskipun pada prinsipnya tenaga kerja tidak dibedakan berdasarkan jenis kelamin, dalam beberapa kondisi perempuan cenderung menunjukkan skor *vigor* yang lebih tinggi dibanding laki-laki. Hal ini diduga terkait dengan sifat perempuan yang umumnya lebih bersemangat, teliti, sabar, dan tekun dalam bekerja.

Masalah *Work Engagement* pada karyawan muncul ketika mereka tidak memahami harapan yang terkait dengan pekerjaannya, tidak mengetahui ketersediaan sumber daya untuk

menyelesaikan tugas, serta tidak yakin apakah pekerjaan yang dilakukan dapat memungkinkan mereka berkontribusi pada pengembangan diri dan menerima umpan balik. Selain itu, karyawan juga mungkin merasa bahwa kontribusi yang diberikan dalam pekerjaannya kurang berdampak bagi organisasi dan kurang mendapatkan penghargaan. Vigor mencerminkan tingkat energi tinggi dan daya tahan mental dalam bekerja. Hal ini bisa dilihat melalui antusiasme seseorang dalam melaksanakan pekerjaan — ditandai dengan stamina kuat dan tenaga yang besar, kemauan keras untuk berusaha, serta ketekunan dan kegigihan dalam menghadapi tantangan kerja.

Penelitian Alkorashy & Alanazi (2023) menunjukkan bahwa secara umum, perawat memiliki tingkat *Work Engagement* yang tinggi. Faktor personal dan pekerjaan yang signifikan memengaruhi engagement adalah: usia, lama pengalaman kerja, dan partisipasi dalam komite/tim kerja. Perawat yang lebih tua, memiliki pengalaman lebih banyak, dan aktif di komite menunjukkan level *engagement* lebih tinggi. Berdasarkan penjelasan tersebut, terlihat bahwa perawat di RSUD X menunjukkan tingkat vigor yang tinggi, karena mereka merasa bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini tercermin dari energi dan ketahanan mental yang positif saat bekerja, kemauan yang kuat untuk bekerja sungguh-sungguh sehingga menghadapi sedikit hambatan, serta keinginan untuk menginvestasikan seluruh upaya dalam pekerjaan dan tetap bertahan meskipun menghadapi tantangan.

Hasil penelitian didapatkan bahwa *Work Engagement* berdasarkan dimensi *dedication* berpengaruh dengan kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan Simarmata (2020) [10] dimana dimensi *dedication* dalam *Work Engagement* secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Dimensi *dedication* dalam *Work Engagement* mampu memberikan pengaruh yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, *Work Engagement* dari segi dimensi *dedication* diartikan sebagai adanya pengaruh positif terhadap rekan kerja, keterampilan, profesionalisme dalam melaksanakan tugas, serta rasa bangga terhadap pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengamati bagaimana karyawan yang menunjukkan antusiasme dan kebanggaan dalam bekerja dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien.

Dapat dilihat bahwa perawat di RSUD X menunjukkan tingkat *dedication* yang tinggi, karena banyak perawat merasa bangga ketika berhasil menyelesaikan tugasnya. Hal ini kemungkinan dipengaruhi oleh tingginya kepedulian perawat terhadap pasien, sehingga mereka berkomitmen memberikan pelayanan terbaik. Kondisi ini menunjukkan bahwa

sebagian besar karyawan memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan mereka, merasa bangga, dan antusias dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan.

Dedication terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya peningkatan *dedication* yang tercermin dari inspirasi dan antusiasme dalam bekerja akan berdampak positif pada kinerja (Tang et al, 2022) [11]. Oleh karena itu, organisasi dianjurkan untuk meningkatkan standar kualitas kerja individu guna mendorong semangat dan rasa tertantang karyawan. Contohnya, dengan menetapkan prinsip zero mistake dalam penyusunan laporan kerja dan memberikan catatan evaluasi bagi karyawan yang tidak memenuhi standar atau target yang ditetapkan (Ghazawy et al, 2021).

Hasil penelitian didapatkan bahwa *Work Engagement* berdasarkan dimensi *absorption* berpengaruh dengan kinerja perawat. Hal tersebut didukung oleh Eseye & Debebe (2024) bahwa Tingkat engagement (vigor, dedication, absorption) sangat penting untuk meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit. Ketiga dimensi engagement (vigor, dedication, absorption) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja (Cruz et al, 2022).

Dalam penelitian ini, *Work Engagement* pada dimensi *absorption* diartikan sebagai kemampuan menikmati pekerjaan, membantu rekan kerja, serta merasakan kebahagiaan saat memberikan pelayanan kepada pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana karyawan yang menikmati pekerjaannya dapat memberikan pelayanan dengan antusias, sehingga pengalaman bekerja terasa menyenangkan dan waktu terasa berjalan cepat. **Absorption** merujuk pada aspek konsentrasi dan keterlibatan mendalam dalam bekerja, di mana seseorang menikmati pekerjaannya sehingga waktu terasa cepat berlalu dan sulit untuk melepaskan perhatian dari tugas yang sedang dilakukan. Tingkat absorption yang tinggi menunjukkan bahwa individu merasa bahagia, menikmati pekerjaannya, dan begitu tenggelam dalam pekerjaan sehingga aktivitas di sekitarnya hampir terlupakan (Zhang et al, 2022).

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD X

Hasil penelitian didapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Penelitian Simanjuntak et al (2021) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan supervisi merupakan faktor organisasi utama yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Mereka menyarankan agar rumah sakit meningkatkan kualitas pengawasan dan sistem penghargaan, serta memperhatikan kepuasan kerja perawat agar kinerja dapat meningkat. Karakter individual seperti grit sangat penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Pengelo-

laan sumber daya manusia dan organisasi di rumah sakit harus memperhatikan faktor psikologis individu (seperti grit) dan faktor organisasi (seperti kepuasan kerja & komitmen organisasi) untuk mendorong kinerja yang lebih baik (Cho et al, 2022) [16].

Kondisi kerja yang mendukung (lingkungan kerja yang positif), solidaritas antar rekan, serta pendidikan perawat adalah faktor kunci yang memengaruhi kinerja perawat (Sarıköse & Göktepe, 2022). Faktor seperti aturan ekspresi emosi (*display rules*), kecerdasan emosional, stres kerja, *self-efficacy*, dan otonomi kerja sangat penting dalam mengurangi beban *emotional labor* dan meningkatkan kepuasan serta kinerja perawat (Hwang & Park, 2022). Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Keith et al (2021) terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja secara signifikan. Kepuasan kerja merupakan parameter yang efektif terhadap kinerja. Tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap dimensi *Work Engagement* meliputi vigor, dedication, dan absorption memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat di RSUD X. Dari ketiga dimensi *Work Engagement*, vigor muncul sebagai faktor yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi keterlibatan kerja (*Work Engagement*) dan kepuasan kerja seorang perawat, semakin baik pula kinerjanya di rumah sakit. Sebagai tindak lanjut, pihak manajemen disarankan untuk menyelenggarakan berbagai bentuk pelatihan bagi kepala ruangan guna memperkuat kualitas interaksi antara pimpinan dan staf. Upaya ini diharapkan dapat menumbuhkan sikap kerja yang lebih positif. Manajemen juga perlu memberikan pelatihan bagi seluruh karyawan untuk mendorong peningkatan kreativitas serta perilaku inovatif dalam lingkungan kerja. Perawat harus terus meningkatkan *Work Engagement*, guna meningkatkan kepuasan kerja, karena ketika karyawan merasa puas dalam bekerja maka mereka akan mencapai standar kinerja yang ditetapkan

DAFTAR PUSTAKA

Al Badi, F. M., Cherian, J., Farouk, S., & Al Nahyan, M. (2023). *Work Engagement* and job

- performance among nurses in the public healthcare sector in the United Arab Emirates. *Journal of Asia Business Studies*, 17(5), 1019-1041.
- Al Mamun, C. A., & Hasan, M. (2017). Factors affecting employee performance: A study on the Islamic banks in Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 9(27), 222–230.
- Alkorashy, H., & Alanazi, M. (2023). Personal and job-related factors influencing the *Work Engagement* of hospital nurses: A cross-sectional study from Saudi Arabia. In *Healthcare*, 11(4), 572.
- Alshaabani, A., Naz, F., Erdoğan, B., & Dumdum, U. (2022). Workplace spirituality and employee outcomes: The mediating role of *Work Engagement*. *Journal of Management & Organization*, 28(3), 423–440. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.20>
- Cho, H. K., & Kim, B. (2022, February). Effect of nurses' grit on nursing job performance and the double mediating effect of job satisfaction and organizational commitment. In *Healthcare*, . 10(2), 396. MDPI.
- Cruz, J. P., Alquwez, N., & Balay-odao, E. (2022). *Work Engagement* of nurses and the influence of spiritual climate of hospitals: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 30(1), 279-287.
- Eseye, E., & Debebe, E. (2024). Effect of Employee Engagement on Job Performance Case of Tibebe Ghion Specialized Hospital. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 14(4), 64-87.
- Eze, C. E., Eze, V. H., & Ugwu, N. J. (2023). Educational Administrative Strategies and Its Effect on Employers Job Performance: A Review. *INOSR Journal of Experimental Sciences*, 11(1), 67-76.
- Gazi, M. A. (2024). *Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job performance*. ScienceDirect.
- Ghazawy, E. R., Mahfouz, E. M., Mohammed, E. S., & Refaei, S. A. (2021). Nurses' *Work Engagement and its impact on the job outcomes*. *International Journal of Healthcare Management*, 14(2), 320–327
- Hwang, W. J., & Park, E. H. (2022). Developing a structural equation model from Grandey's emotional regulation model to measure nurses' emotional labor, job satisfaction, and job performance. *Applied Nursing Research*, 64, 151557.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Keith, A. C., Warshawsky, N., Neff, D., Loerzel, V., & Parchment, J. (2021). Factors that influence nurse manager job satisfaction: an integrated literature review. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 373-384.
- Krijgheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 149.
- Lee, C. (2023). *Exploring determinants of job satisfaction: A comparison among current and former employees*. SAGE Open.
- Nur, N. H., Hamka, H., & Yuliana, N. (2022). The Effect of *Work Engagement* on Nurse Performance at Makassar City Hospital. *Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study*, 3(1), 10-17.

- Paauwe, J., & Boon, C. (2018). Strategic HRM: A critical review. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.48>
- Sabila, S., & Izzati, U. A. (2025). *Work Engagement* pada karyawan: systematic literature review. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(3), 1187–1195. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i3.1983>
- Sarıköse, S., & Göktepe, N. (2022). Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. *Journal of clinical nursing*, 31(5-6), 633-641.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Miyanaka, D., & Iwata, N. (2012). Why Japanese workers show low *Work Engagement*: An item response theory analysis of the Utrecht *Work Engagement* Scale. *BioPsychoSocial Medicine*, 6(1), 1–6. <https://doi.org/10.1186/1751-0759-6-17>
- Simanjuntak, P. O. H. L., Simanjorang, A., & Amirah, A. (2021). The influence of individual characteristics, organizational factors and job satisfaction on nurse performance. *Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study*, 2(3), 27-38.
- Simarmata, R. N., Pasinringi, S., & Thamrin, Y. (2020). *Relationship of Work Engagement and Quality of Work Life with Nurses Performance in Installations of General Regional Hospital Makassar*. *Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study*, 1(2), 25–32. <https://doi.org/10.47616/jamrmhss.v1i2.33>
- Suprpto, S., Lalla, N. N., Mulat, T. C., & Arda, D. (2023). Human resource development and job satisfaction among nurses. *International Journal of Public Health Science (IJPHS)*, 12(3), 1056.
- Tang, P., Zhang, X., Feng, F., Li, J., Zeng, L., Xie, W., ... & Wang, J. (2022). The relationship between organizational commitment and *Work Engagement* among clinical nurses in China: A cross-sectional study. *Journal of nursing management*, 30(8), 4354-4363
- Zhang, N., Xu, D., Li, J., & Xu, Z. (2022). Effects of role overload, *Work Engagement* and perceived organisational support on nurses' job performance during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management*, 30(4), 901-912.