

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Perawat

Andi Niartiningasih^{1*}, Paramita Kurnia Wiguna², Noviani Munsir³, Nurul Hidayah Nur⁴, Nurfitriani⁵

^{1,4,5} Universitas Cokroaminoto Makassar

² Stikes RS Prof. dr. J.A. Latumeten

³ Stikes Pelita Ibu Kendari

* E-mail Korespondensi: andiniar30@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 20-05-2025

Revision: 01-06-2025

Published: 04-06-2025

DOI Article:

10.24905/mlt.v6i1.81

A B S T R A K

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peranan karyawan yang handal dan profesional sangat membantu dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work engagement* Terhadap kinerja perawat RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif menggunakan studi observasional dengan desain *cross sectional study*. Pengambilan sampel menggunakan *total sampling* sehingga sampel pada penelitian ini adalah perawat di Instalasi rawat inap dan rawat jalan yang berjumlah 187 responden. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh *Work Engagement* berdasarkan dimensi *Vigor*, dimensi *Dedication*, dimensi *Absorption* dengan kinerja perawat. Disarankan kepada pihak manajemen rumah sakit agar harus terus memperhatikan *work engagement* guna meningkatkan semangat kerja perawat, pimpinan lebih menanggapi dan memberi dukungan terhadap bawahannya agar terciptanya hubungan yang baik antara atasan.

Kata Kunci: *Work Engagement*, Kinerja, Perawat

A B S T R A C T

Performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by employees in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to them. The role of reliable and professional employees is very helpful in improving organizational performance. This study aims to analyze the effect of work engagement on the performance of nurses at the Syekh Yusuf Regional General Hospital, Gowa Regency. The type of research conducted is quantitative research using observational studies with a cross-sectional study design. Sampling using total sampling so that the sample in this study were nurses in the inpatient and outpatient installations totaling 187 respondents. The results of the study showed that there was an effect of Work Engagement based on the Vigor dimension, Dedication dimension, Absorption dimension on nurse performance. It is

Acknowledgment

recommended that hospital management continue to pay attention to work engagement in order to improve nurses' work enthusiasm, leaders respond more and provide support to their subordinates in order to create a good relationship between superiors.

Key word: *Work Engagement, Performance, Nurses*

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Susiawan & Muhid, 2015). Salah satu bentuk dari kualitas sumber daya manusia tercermin dari kinerja karyawan. Untuk dapat mencapai kualitas tersebut, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja (Nasri & Muhidin, 2023).

Kinerja adalah permasalahan klasik tentang perilaku kerja karyawan yang tercermin dalam bentuk hasil pada setiap kegiatan organisasi, namun mengingat pentingnya kinerja bagi kelangsungan hidup organisasi, maka topik ini tidak pernah habis dibahas dalam dunia industri organisasi sampai saat ini (Aulia, 2017). Menurut Yelboga (2012) ukuran kinerja dari suatu pekerjaan memainkan peran penting dalam penelitian dan praktik. Keberhasilan atau kegagalan organisasi tergantung pada kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan maka peluang keberhasilan suatu organisasi akan semakin besar, dan sebaliknya semakin rendah kinerja karyawan kemungkinan gagalnya suatu organisasipun akan semakin besar (Arifah et al., 2022).

Work engagement merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kelesoglu et al. (2024) melakukan tinjauan sistematis terhadap 55 studi empiris untuk mengeksplorasi hubungan antara sumber daya pribadi (seperti efikasi diri dan optimisme) dan *work engagement*. Studi ini menemukan bahwa sumber daya pribadi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *work engagement*, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja karyawan. Sebuah studi oleh Akbar Khan et al. (2023) meneliti dampak praktik manajemen

sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa praktik-praktik seperti pelatihan, insentif, dan rekrutmen selektif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *employee engagement*, yang kemudian meningkatkan kinerja organisasi.

RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa adalah rumah sakit umum pemerintah kelas B yang terletak di Kabupaten Gowa. Studi pendahuluan terdahulu didapatkan bahwa karyawan seperti dokter dan perawat kurang memiliki semangat berhubungan dengan pekerjaannya serta merasa kurang terikat dalam bekerja. Hal tersebut ditandai dengan jam buka pelayanan di Instalasi Rawat Jalan yang tidak sesuai dengan aturan atau selalu terlambat. Adapun data kinerja perawat RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa tahun 2019 dengan rata-rata 95,7% yang berarti belum mencapai standard PPNI yaitu 100% dengan rincian asuhan keperawatan yaitu dimensi pengkajian keperawatan, diagnosa keperawatan, perencanaan, tindakan keperawatan, evaluasi, dan catatan keperawatan.

Hal yang melatar belakangi permasalahan juga berdasarkan wawancara pada pasien rawat jalan, pasien menyatakan bahwa pelayanan yang diberikan kepada pasien yang mendapatkan perawatan masih rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan pasien menunjukkan bahwa masih ditemukan rendahnya sikap petugas kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien, ditunjukkan dengan masih adanya petugas yang kurang menyenangkan dalam memberikan pelayanan, masih rendahnya respon petugas dalam memberikan informasi terhadap masalah kesehatan yang dihadapi pasien.

Pengamatan lainnya juga menemukan masalah pada perawat dalam pekerjaannya yang dilihat dari beberapa karyawan yang terlihat dari keterlambatan di rumah sakit, tidak memiliki hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi yang mempekerjakan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* seorang karyawan terhadap pekerjaannya masih rendah dan akan berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada pasien di rumah sakit. Berdasarkan latar belakang masalah dan gambaran yang ada maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh *work engagement* terhadap kinerja perawat .

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan rancangan observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*, yaitu rancangan yang mengkaji dinamika korelasi antara variabel independen dan variabel dependen pada saat yang bersamaan. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang melakukan pelayanan di rawat jalan dan rawat inap di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa dengan jumlah 187 Perawat. Analisis data pada penelitian ini

menggunakan statistik untuk menjawab tujuan dari penelitian yaitu uji regresi logistic.

Hipotesis Penelitian

H1: Semakin tinggi *Work Engagement* pada dimensi *Vigor* maka semakin tinggi kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa.

H2 : Semakin tinggi *Work Engagement* pada dimensi *Dedication* maka semakin tinggi kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa.

H3 : Semakin tinggi *Work Engagement* pada dimensi *Absorption* maka semakin tinggi kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa.

HASIL

1. Analisis Univariat

a) Distribusi Frekuensi Karakteristik Umum Responden

Karakteristik responden terbagi atas responden perawat dan responden atasan. Untuk perawat yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status kepegawaian. Untuk atasan yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, jabatan, penilaian perawat dan status kepegawaian. Distribusi frekuensi karakteristik responden untuk perawat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden Perawat RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa

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

Karakteristik Responden	Jumlah (n)	Persen (%)
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 di atas, diketahui bahwa dari 179 orang responden perawat, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yang paling banyak adalah responden jenis kelamin perempuan sebanyak 134 orang (74.9%). Karakteristik responden berdasarkan usia yang paling banyak adalah usia 20 – 35 tahun sebanyak 99 orang (55.3%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang paling banyak adalah pendidikan terakhir Ners sebanyak 103 orang (57.5%). Karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang paling banyak adalah masa kerja 8 - 12 tahun sebanyak 54 orang (30.2%). Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian yang paling banyak adalah status kepegawaian PNS sebanyak 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 Syekh Yusuf Kabupaten Gowa

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
Kinerja Perawat		
Tinggi	80	44.7
Sedang	77	43.0
Rendah	22	12.3
Total	179	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa dari 179 responden berdasarkan variabel *work engagement (vigor)*, sebanyak 105 responden (58.7%) *vigor* tinggi dan sebanyak 74 responden

(41.3%) *vigor* rendah. Dari 179 responden berdasarkan variabel *work engagement* (*dedication*), sebanyak 99 responden (55.3%) *dedication* tinggi dan sebanyak 80 responden (44.7%) *dedication* rendah. Dari 179 responden berdasarkan variabel *work engagement* (*absorption*), sebanyak 102 responden (57.0%) *absorption* tinggi dan sebanyak 77 responden (43.0%) *absorption* rendah. Dari 179 responden berdasarkan variabel kinerja perawat, sebanyak 80 responden (44.7%) kinerja perawat tinggi, sebanyak 77 responden (43.0%) kinerja perawat sedang dan sebanyak 22 responden (12.3%) kinerja perawat rendah.

2. Analisis Bivariat

a) Analisis Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

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

Tabel 3 . Pengaruh Dimensi *Vigor* variable *Work Engagement* terhadap Kinerja Perawat Perawat RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa

<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 dengan dimensi *vigor* tergolong tinggi, sebanyak 66 responden (64.1%) kinerja tinggi, sebanyak 24 responden (23.3%) kinerja sedang, dan sebanyak 13 responden (12.6%) kinerja rendah. Sedangkan dari 76 responden tergolong rendah, sebanyak 14 responden (18.4%) kinerja tinggi, sebanyak 53 responden (69.7%) kinerja sedang dan sebanyak 9 responden (11.8%) kinerja rendah.

2. 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 Syekh Yusuf Kabupaten Gowa

<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

Tabel menunjukkan bahwa dari 99 responden dengan dimensi *dedication* tergolong tinggi, sebanyak 64 responden (64.6%) kinerja tinggi, sebanyak 22 responden (22.2%) kinerja sedang, dan sebanyak 13 responden (13.1%) kinerja rendah. Sedangkan dari 80 responden tergolong rendah, sebanyak 16 responden (20.0%) kinerja tinggi, sebanyak 55 responden (68.8%) kinerja sedang dan sebanyak 9 responden (11.3%) kinerja rendah.

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

Tabel 5 . Pengaruh Dimensi Absorption variable *Work Engagement* terhadap Kinerja Perawat RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa

<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

Tabel menunjukkan bahwa dari 102 responden dengan dimensi *absorption* tergolong tinggi, sebanyak 65 responden (63.7%) yang kinerja tinggi, sebanyak 24 responden (23.5%) kinerja sedang, dan sebanyak 13 responden (12.7%) kinerja rendah. Sedangkan dari 77 responden tergolong rendah, sebanyak 15 responden (19.5%) kinerja tinggi, sebanyak 53 responden (68.8%) kinerja sedang dan sebanyak 9 responden (11.7%) kinerja rendah.

3. Analisis Multivariat

Pada tahap ini dilakukan analisis multivariate variable yang terkait secara langsung yaitu dimensi-dimensi *work engagement* terhadap kinerja perawat RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Analisis multivariate dengan uji regresi logistik diperoleh pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 6
Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Perawat RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa

Variabel	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
<i>Constant</i>	-1.904	.346	1	.000	.149		

Sumber: Data Primer

Tabel menunjukkan bahwa nilai (Sig.) variable *Work Engagement* dimensi *vigor* (0,011) < nilai α (0,05), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan Odds Ratio (OR) yaitu besar pengaruhnya terhadap variable dependen yang ditunjukkan dengan nilai Exp(B) sebesar 3.583, maka karyawan yang bersemangat berkinerja sebanyak 3,583 kali lipat lebih baik dibandingkan yang tidak bersemangat.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh *Work Engagement* berdasarkan dimensi *Vigor* terhadap kinerja perawat RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa

Hipotesis penelitian 1 (H1) dinyatakan bahwa *Work Engagement* berdasarkan dimensi *Vigor* berpengaruh terhadap kinerja perawat. Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian 1 (H1) diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian meta-analisis oleh Corbeanu & Iliescu (2023) menemukan bahwa *vigor*, sebagai salah satu dimensi *work engagement*, memiliki korelasi positif sebesar $r = 0,36$ dengan kinerja kerja. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki energi tinggi dan ketahanan mental cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Work Engagement berdasarkan dimensi *Vigor* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semangat dalam bekerja, datang kerumah sakit sebelum jam kerja dan fokus dalam bekerja secara profesional. Peneliti ingin melihat bagaimana karyawan yang memiliki kemauan, semangat dan ketekunan dalam memberikan pelayanan terhadap pasien. *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Keterikatan karyawan yang demikian itu sangat diperlukan untuk mendorong timbulnya semangat kerja karyawan (Yongxing et al., 2017).

Vigor memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti peningkatan *vigor* terkait semangat dan kegigihan bekerja berdampak paling besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi hendaknya meningkatkan kegigihan bekerja karyawan agar karyawan tidak mudah menyerah ketika menyelesaikan pekerjaan. Misalnya memberi pendampingan ketika karyawan mulai putus asa saat tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memberikan arahan kerja serta motivasi jika diperlukan.

Work Engagement dan semangat kerja merupakan konstruk yang berbeda namun saling melengkapi dalam konteks kesehatan di tempat kerja. Keterlibatan kerja lebih berfokus pada

aspek psikologis, sementara semangat kerja lebih berfokus pada aspek fisik dan perilaku terkait kesehatan. Memahami perbedaan dan hubungan antara kedua konstruk ini dapat membantu dalam merancang intervensi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan pekerja (Cortés-Denia et al., 2021).

2) Pengaruh *Work Engagement* berdasarkan dimensi *Dedication* terhadap kinerja perawat RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa

Hipotesis penelitian 2 (H2) dinyatakan bahwa *Work Engagement* berdasarkan dimensi *dedication* berpengaruh dengan kinerja perawat. Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa *Work Engagement* berdasarkan dimensi *dedication* dengan kinerja perawat di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Pengaruh yang signifikan juga ditunjukkan oleh nilai signifikansi sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian 2 (H2) diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian tinjauan sistematis dan meta-analisis oleh Knight et al. (2017) menunjukkan bahwa intervensi untuk meningkatkan *work engagement* memiliki efek positif yang signifikan terhadap dimensi *dedication*, dengan ukuran efek Hedges' $g = 0,75$. Ini menunjukkan bahwa program intervensi dapat secara efektif meningkatkan dedikasi karyawan dalam pekerjaan.

Work Engagement berdasarkan dimensi *dedication* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengaruh positif terhadap rekan kerja, keterampilan dan profesional dalam bekerja dan rasa bangga terhadap pekerjaan. Peneliti ingin melihat bagaimana karyawan yang memiliki rasa antusias dalam bekerja dan rasa bangga terhadap pekerjaannya dalam memberikan pelayanan terhadap pasien. Bakker (2022) menyarankan bahwa organisasi dapat meningkatkan *work engagement* melalui intervensi psikososial, termasuk pelatihan yang mendorong kepemimpinan yang cepat dan lambat, perilaku yang meningkatkan tim dan desain kerja yang menyenangkan di tingkat tim.

Dedication memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti peningkatan *dedication* terkait inspirasi dari pekerjaan dan antusiasme terhadap pekerjaan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi sebaiknya meningkatkan standar kualitas kerja individu untuk memicu antusiasme dan rasa tertantang karyawan terhadap pekerjaannya. Misalnya dengan menetapkan aturan *zero mistake* dalam menghasilkan laporan kerja dan memberi *punishment* berupa catatan hasi kerja yang rendah dalam surat referensi kerja kepada karyawan khususnya tenaga ahli yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kriteria dan jumlah target yang telah ditetapkan. Penelitian oleh Sypniewska et al. (2023) menemukan bahwa *dedication* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kesejahteraan kerja, pengembangan karyawan, dan retensi karyawan terhadap

kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa peningkatan dedikasi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan

3) Pengaruh *Work Engagement* berdasarkan dimensi *Absorption* terhadap kinerja perawat RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa

Hipotesis penelitian 3 (H3) dinyatakan bahwa *Work Engagement* berdasarkan dimensi *absorption* berpengaruh dengan kinerja perawat. Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian 3 (H3) diterima. Hasil tersebut sejalan dengan Penelitian oleh Wafula & Agoi (2020) menemukan bahwa *absorption* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Pemerintah Kabupaten Bungoma, Kenya. Studi ini merekomendasikan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang praktik *absorption* guna meningkatkan kinerja mereka.

Work Engagement berdasarkan dimensi *absorption* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menikmati pekerjaan, membantu rekan kerja dan rasa bahagia dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Peneliti ingin melihat bagaimana karyawan yang memiliki rasa senang dalam memberikan pelayanan terhadap pasien sehingga waktu terasa berjalan cepat. Penelitian oleh Kusuma (2021) dimensi *absorption* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Absorption mengacu pada berkonsentrasi secara penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu berlalu terasa cepat dan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupakan dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu.

Penelitian oleh Ucol (2024) menyatakan dengan *work engagement* tinggi, ditemukan hubungan signifikan antara tingkat *engagement* dan kinerja auditor, menunjukkan bahwa faktor lain seperti sumber daya dan manajemen beban kerja mungkin juga memainkan peran lebih besar dalam menentukan hasil kinerja. Pentingnya meningkatkan keterlibatan kerja karyawan untuk mendorong peningkatan kinerja. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan merasa termotivasi dan terlibat secara emosional serta intelektual dalam pekerjaan mereka (Hendrik et al., 2021)

SIMPULAN

Berdasarkan temuan menunjukkan ada pengaruh *Work Engagement* berdasarkan dimensi *Vigor*, dimensi *Dedication*, dimensi *Absorption* dengan kinerja perawat. Disarankan kepada pihak manajemen rumah sakit agar harus terus memperhatikan *work engagement* guna meningkatkan semangat kerja perawat, pimpinan lebih menanggapi dan memberi dukungan terhadap bawahannya agar terciptanya hubungan yang baik antara atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Khan, W., Minghai, Y., Nadim, M., Hafeez, A., Massinissa, K., Pucelj, M., & Maja, P. (2023). *THE IMPACT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: PROGRESS AND PROSPECTS PJAEE*, 20 (2) (2023) *THE IMPACT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: PROGRESS AND PROSPECTS The Impact Of Human Resource Management On Organizational Performance: Progress And Prospects--Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology* 20(2).
- Arifah, I., Wijayati, D., Rahman, M., & Kautsar, A. (2022). A study of artificial intelligence on employee performance and work engagement: the moderating role of change leadership. *International Journal of Manpower*, 43, 486–512. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2021-0423>
- Aulia, A. (2017). STRES KERJA DAN KINERJA : META ANALISIS. *HUMANITAS*, 13, 95. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6066>
- Bakker, A. B. (2022). The social psychology of work engagement: State of the field. In *The Career Development International* (Vol. 27, Issue 1, pp. 36–53). Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0213>
- Corbeanu, A., & Iliescu, D. (2023). The link between work engagement and job performance: A meta-analysis. In *Journal of Personnel Psychology* (Vol. 22, Issue 3, pp. 111–122). Hogrefe Publishing. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000316>
- Cortés-Denia, D., Lopez-Zafra, E., & Pulido-Martos, M. (2021). Physical and psychological health relations to engagement and vigor at work: A PRISMA-compliant systematic review. *Current Psychology*, 42, 1–16. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01450-y>
- Hendrik, G. E., Fanggidae, R. E., & Timuneno, T. (2021). *Effect of Work Engagement on Employee Performance BT - Proceedings of the 6th International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science (TEAMS 2021)*. 660–665. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.211124.095>
- Kelesoglu, O., Fontaine, R. A. H., & Sharofiddin, A. (2024). EXPLORING PERSONAL RESOURCES AND ITS RELATIONSHIP WITH WORK ENGAGEMENT: A SYSTEMATIC REVIEW . *Journal of Business Management and Accounting*, 14(2 SE - Articles), 237–275. <https://doi.org/10.32890/jbma2024.14.2.3>

- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>
- Kusuma, P. J. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Implementasi Budaya Keselamatan Pasien Terhadap Insiden Keselamatan Pasien : Analisis Pada Perawata di RSUD Panglima Sebaya Tanah Grogot Kabupaten Paser Kalimantan Timur*. 7(3), 6.
- Nasri, I., & Muhidin. (2023). PENGARUH EVALUASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LANGGENG DAYA AGRINDO KABUPATEN LAHAT SUMATERA SELATAN. *Equivalent : Journal Of Economic, Accounting and Management*, 2, 57–78. <https://doi.org/10.61994/equivalent.v2i1.184>
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>
- Sypniewska, B. A., Baran, M., & Kłos, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – based on the study of Polish employees. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19, 1–32. <https://doi.org/10.1007/s11365-023-00834-9>
- Ucol, E. J. (2024). Work Engagement and Performance of Auditors in the Province of Apayao in the Implementation of Flexible Work Arrangements. *Asian Research Journal of Arts & Social Sciences*, 22(12 SE - Original Research Article), 237–250. <https://doi.org/10.9734/arjass/2024/v22i12611>
- Wafula, V., & Agoi, L. (2020). EFFECT OF ABSORPTION ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BUNGOMA COUNTY GOVERNMENT; KENYA Wafula, V., & Agoi, L. *The Strategic Journal of Business and Change Management*, 7(3), 1305–1317.
- Yelboga, A. (2012). Dependability of Job Performance Ratings According to Generalizability Theory. *Eğitim ve Bilim*, 37, 157–164.
- Yongxing, G., Du, H., Xie, B., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: The moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología*, 33, 708. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>