

Kontribusi *Job Satisfaction* terhadap *Work Engagement* pada Perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi

Alfiah Rahmi Putri, Rida Yanna Primanita

Universitas Negeri Padang
rahmiputripsi@gmail.com

Article History

accepted 1/10/2025

approved 1/11/2025

published 10/11/2025

Abstract

Nurses play a vital role in maintaining healthcare quality, particularly at RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Low level of nurse work engagement may decrease the quality of nursing care. This study aimed to analyze the contribution of job satisfaction to work engagement. A quantitative correlational design was employed, involving 84 civil servant nurses with at least two years of work experience, selected through purposive sampling. Data were collected using the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) and the Job Satisfaction Survey (JSS), and analyzed using simple linear regression with SPSS version 26. The results indicated the most nurses had moderate level of both job satisfaction and work engagement. Job satisfaction significantly influenced work engagement, although the strength of the relationship was relatively low. These findings suggest that enhancing job satisfaction may improve work engagement; however, further research on other contributing factors is recommended.

Keywords: *work engagement, job satisfaction, nurses*

Abstrak

Perawat memiliki peran penting dalam menjaga mutu layanan kesehatan, termasuk di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Rendahnya *work engagement* perawat dapat menurunkan kualitas asuhan keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi *job satisfaction* terhadap *work engagement*. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional pada 84 perawat ASN dengan masa kerja minimal dua tahun yang dipilih melalui *purposive sampling*. Instrumen penelitian adalah *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) dan *Job Satisfaction Survey* (JSS). Data dianalisis dengan regresi linier sederhana menggunakan SPSS 26. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada kategori sedang untuk *job satisfaction* dan *work engagement*. *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*, meskipun dengan kekuatan hubungan yang relatif rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat mendorong keterlibatan kerja, namun faktor lain juga perlu dipertimbangkan.

Kata kunci: *work engagement, job satisfaction, perawat*



PENDAHULUAN

Rumah sakit beroperasi sebagai institusi yang menyelenggarakan layanan kesehatan menyeluruh, mencakup penanganan kondisi darurat, pelayanan pasien tidak tinggal, serta perawatan inap dengan melibatkan beragam profesional medis. Untuk menjamin terselenggaranya layanan kesehatan yang bermutu, institusi ini memerlukan tenaga kerja yang mumpuni baik dalam bidang administrasi maupun aspek klinis. Di antara berbagai profesi kesehatan yang terlibat, perawat menempati posisi strategis sebagai salah satu pemberi layanan utama di lingkungan rumah sakit (Muhadi & Izzati, 2020). Menurut Al Masitoh (2011), perawat di rumah sakit memiliki peran penting karena berinteraksi lama dengan pasien dan memberikan layanan 24 jam. Memberikan pelayanan kepada orang lain merupakan tanggung jawab profesional yang kompleks dalam praktik keperawatan. Sebagaimana dikemukakan Salsabila (2022), buruknya kualitas pelayanan keperawatan berpotensi mengurangi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kompetensi rumah sakit.

Work engagement muncul sebagai faktor krusial dalam praktik keperawatan modern, mengingat kompleksitas interaksi sosial yang harus dihadapi perawat dalam lingkungan kerja mereka (Percunda & Putri, 2020). Kompetensi teknis dan sikap profesional yang melekat pada profesi keperawatan merupakan aset vital bagi setiap institusi kesehatan. Penelitian Percunda dan Putri (2020) lebih lanjut memperingatkan bahwa rendahnya tingkat *work engagement* pada perawat tidak hanya berdampak pada *outcome* pasien, tetapi juga berpotensi menurunkan standar kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Perawat memiliki tuntutan kerja yang tinggi, yang sering kali menurunkan *work engagement*. Data menunjukkan bahwa *work engagement* pada perawat rendah, di mana studi pada 2019 menemukan bahwa 60% perawat mempunyai tingkat *work engagement* yang cukup rendah (Diab & Nagar, 2019). Penelitian Andika (2021) menunjukkan bahwa *work engagement* di Indonesia masih berada pada kategori rendah, dengan skor < 25%. Kondisi ini menunjukkan bahwa banyak tenaga kerja di sektor kesehatan, termasuk perawat, yang belum memiliki keterlibatan penuh dalam pekerjaannya.

Pada tanggal 21–28 April 2025, peneliti melakukan survei awal kepada 40 orang perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar yang berlokasi di Bukittinggi. Berdasarkan hasil kuesioner, 21 di antara perawat tersebut menunjukkan adanya kecenderungan menurunnya semangat keterlibatan kerja, dedikasi, dan pemusatan pikiran terhadap pekerjaan saat bertugas. Gejala yang teridentifikasi meliputi rasa lelah sebelum memulai tugas, energi kerja yang relatif rendah, serta kecenderungan menjalankan tugas sesuai kemampuan tanpa upaya maksimal. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap kondisi tersebut antara lain persepsi ketidaksesuaian antara kompensasi dan beban kerja, keterbatasan dukungan atasan dalam menghadapi kendala kerja, sistem penghargaan dan sanksi yang dirasakan belum sepenuhnya seimbang, komunikasi internal yang perlu ditingkatkan, perubahan kebijakan yang relatif sering, ketersediaan sarana dan prasarana yang masih dapat dioptimalkan, serta beban kerja yang tinggi khususnya di unit IGD dan ICU. Selain itu, sebagian perawat melaporkan bahwa perasaan bangga dan makna terhadap profesi mulai berkurang, fokus kerja terkadang terpengaruh oleh tekanan emosional dari keluarga pasien, serta terdapat beberapa tugas yang dirasakan menantang atau kurang menyenangkan.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan, permasalahan tersebut adalah *work engagement*. *Work engagement* merupakan konsep psikologis yang menggambarkan tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaannya, baik dilihat melalui aspek fisik, kognitif, maupun emosional. Bakker dan Leiter (2010) menyatakan bahwa *work engagement* mencerminkan semangat dan motivasi seseorang dalam bekerja. Ketika

individu benar-benar terlibat dalam pekerjaannya, mereka terdorong untuk mencapai hasil terbaik dengan penuh energi dan antusiasme setiap hari. Mereka tidak hanya sekadar menyelesaikan tugas, tetapi juga menunjukkan kepedulian serta komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Bakker dan Leiter (2010) juga menjelaskan bahwa *work engagement* terdiri dari 3 aspek utama, yaitu *vigor* (energi), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keterlibatan penuh).

Sejalan dengan itu, Schaufeli et al. (2002) menjelaskan individu yang memiliki *work engagement* tidak hanya menjalankan tugas karena kewajiban, tetapi juga merasakan hubungan emosional dan kognitif yang kuat dengan pekerjaannya, sehingga mereka bersemangat dan termotivasi untuk mencapai tujuan kerja. Sementara itu, menurut. Berdasarkan temuan Abraham (2012), terdapat beberapa faktor kunci yang mampu meningkatkan *job satisfaction* dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan keterikatan kerja *work engagement*. Faktor-faktor tersebut meliputi sifat pekerjaan, tunjangan tambahan, penghargaan dan pengakuan, kondisi kerja, serta hubungan antar rekan kerja. *Job satisfaction* memang berperan sebagai salah satu pendorong utama munculnya keterikatan kerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap *work engagement*. Kiki dan Arisona (2021) menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut, di mana kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Assa dan Dewi (2023), yang mengidentifikasi hubungan yang kuat dan signifikan antara *job satisfaction* dan *work engagement* pada individu. Secara umum, seseorang akan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya apabila merasa puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan landasan tersebut, hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *job satisfaction* terhadap *work engagement* pada perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi (H_a), sedangkan hipotesis nol (H_0) menyatakan tidak terdapat pengaruh positif di antara keduanya. Pengujian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana *job satisfaction* berkontribusi terhadap *work engagement* perawat di rumah sakit tersebut.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis kontribusi *job satisfaction* terhadap *work engagement* pada perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Desain korelasional digunakan karena dapat menjelaskan hubungan serta besaran pengaruh antar variabel (Mundir, 2013). Variabel independen (X), yaitu *job satisfaction*, diukur berdasarkan sembilan dimensi menurut Spector (2022) yang meliputi gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, kondisi kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Sementara itu, variabel dependen (Y), yaitu *work engagement*, dioperasionalkan ke dalam tiga aspek utama: *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli dkk., 2002). Populasi dalam penelitian ini terdiri atas 342 perawat, dengan jumlah sampel sebanyak 78 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* (Sugiyono, 2013), dengan kriteria inklusi perawat ASN yang telah memiliki masa kerja lebih dari dua tahun. Instrumen yang digunakan yaitu *Job Satisfaction Survey* (Spector, 1994; adaptasi Junaedi & Aisyah, 2021) dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9; adaptasi Kristiana & Purwono, 2019). Hasil uji validitas menunjukkan koefisien 0.374–0.808 untuk *job satisfaction* dan 0.792–0.965 untuk *work engagement*, sedangkan *reliabilitas Cronbach's alpha* masing-masing sebesar 0.893 dan 0.964. Analisis data mencakup statistik deskriptif, uji normalitas, uji linearitas dan uji regresi linier sederhana dengan $\alpha = 0.05$ serta perhitungan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Karakteristik Individu

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Usia	20-40	53	63,45%
	41-60	32	36,8%
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	29,77%
	Perempuan	59	70,23%
Masa Kerja	1-10	30	35,8%
	11-20	31	37%
	21-30	18	21,3%
	31-40	5	5,9%
Jenis Pekerjaan	PNS	76	90,48%
	PPPK	8	9,25%

Berdasarkan data penelitian, sebanyak 84 responden terbagi ke dalam empat kelompok usia. Mayoritas berada pada rentang 31–40 tahun sebanyak 46 orang (54,7%), diikuti oleh kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 22 orang (26,1%), usia 51–60 tahun sebanyak 9 orang (10,7%), dan kelompok usia 20–30 tahun sebanyak 7 orang (8,75%). Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden merupakan perempuan sebanyak 59 orang (70,23%), sedangkan laki-laki berjumlah 25 orang (29,77%), menunjukkan keterlibatan lebih tinggi pada perawat perempuan.

Distribusi responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa kelompok terbesar memiliki masa kerja 6–10 tahun (29,8%), diikuti 11–15 tahun (25%), 21–25 tahun (13%), 16–20 tahun (12%), 26–30 tahun (8,3%), serta 1–5 tahun dan 31–35 tahun masing-masing sekitar 6% dan 5,9%. Sebagian besar responden berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 76 orang (90,48%), sedangkan 8 orang (9,52%) merupakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Tabel 2. Analisis Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Devition</i>
<i>Work Engagement</i>	84	0	54	27	9
<i>Job Satisfaction</i>	84	29	174	87,5	28,8
<i>Valid n (listwise)</i>	84				

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa skor hipotetik *work engagement* memiliki rentang 0–54, dengan rata-rata teoretis 27 dan standar deviasi 9. Nilai empiris menunjukkan kategori tinggi, menandakan perawat cenderung memiliki keterlibatan kerja yang kuat secara fisik, emosional, dan mental. Sementara itu, *job satisfaction* memiliki rentang 29–174, dengan rata-rata teoretis 87,5 dan standar deviasi 28,8. Nilai empiris juga menunjukkan kategori tinggi, mengindikasikan tingkat *job satisfaction* yang baik.

Tabel 3. Kategorisasi Variabel

Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase
<i>Work Engagement</i>	Rendah	-	-
	Sedang	25	29,8%
	Tinggi	29	70,2%
<i>Job Satisfaction</i>	Rendah	-	-
	Sedang	47	56%
	Tinggi	37	44%

Mayoritas responden menunjukkan *work engagement* tinggi (70,2%), sedangkan sisanya (29,8%) berada pada kategori sedang. Tidak ada responden dengan keterlibatan rendah. Untuk *job satisfaction*, 44% responden berada pada kategori tinggi dan 56% pada kategori sedang, tanpa kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat *work engagement* tinggi, *job satisfaction* responden relatif lebih bervariasi.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	F	Sig.	R	R ²	Kesimpulan
Job Satisfaction	6,612	0,012	0,273	0,075	Sig. < 0,05
Work Engagement					Signifikan

Hasil uji regresi menunjukkan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$, yang berarti *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,075 menunjukkan bahwa 7,5% variasi *work engagement* dijelaskan oleh *job satisfaction*, sementara 92,5% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja yang ditunjukkan perawat. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, menegaskan adanya hubungan signifikan antara *job satisfaction* dan *work engagement* pada perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi.

Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi memiliki tingkat *work engagement* tinggi, dengan 70,2% responden (59 orang) berada pada kategori tersebut. Kondisi ini mencerminkan keterlibatan perawat secara fisik, emosional, dan mental dalam pekerjaan, bukan sekadar menjalankan tugas secara mekanis. Hasil ini tidak sejalan dengan dugaan awal peneliti yang memperkirakan tingkat *work engagement* rendah. Fenomena ini diduga dipengaruhi oleh kecenderungan *social desirability bias* dalam pengisian kuesioner, terkait perubahan status rumah sakit dari tipe B menjadi tipe A. Situasi evaluatif tersebut dapat mendorong perawat memberikan respons yang dianggap ideal (Schlenker dkk., 1994). *Social desirability bias* dapat menurunkan keandalan data karena jawaban tidak sepenuhnya mencerminkan realitas (Bispo Júnior, 2022).

Faktor demografis juga berperan terhadap tingkat *work engagement*. Sebanyak 29,8% perawat memiliki masa kerja 6–10 tahun dan 25% lainnya 11–15 tahun. Hasil ini mendukung temuan Madyaratri dan Izzati (2021) bahwa masa kerja lebih dari 10 tahun berkaitan dengan tingkat *work engagement* yang lebih tinggi. Zamralita (2017) menegaskan bahwa semakin lama masa kerja, semakin meningkat pengalaman dan keterampilan yang berkontribusi terhadap efisiensi serta dedikasi terhadap visi instansi.

Status kepegawaian turut menjadi faktor penting. Seluruh perawat berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) menunjukkan tingkat *work engagement* lebih tinggi dibanding non-ASN (Yanti dkk., 2022). Lyu (2020) menjelaskan bahwa status ASN mencerminkan loyalitas dan komitmen kerja yang lebih kuat, sementara Cristina (2017) menambahkan bahwa ASN memiliki peluang pengembangan diri dan jaminan karir yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan Pratama dan Hendridunan (2018) yang menyebutkan bahwa perawat ASN memiliki rasa tanggung jawab lebih tinggi terhadap pelayanan publik.

Analisis *job satisfaction* menunjukkan variasi pada sembilan aspek. Aspek gaji dinilai sedang oleh 73,8% responden, menandakan kesesuaian gaji dan beban kerja masih perlu ditingkatkan (Sutanto & Patty, 2014). Supervisi juga dinilai sedang (57,1%), menandakan perlunya peningkatan kepemimpinan (Saragi dkk., 2025). Tunjangan tambahan mendapat penilaian sedang (70,2%), sementara penghargaan dan pengakuan (67,9%) belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi individu (Royani dkk., 2012). Kondisi kerja dinilai sedang (58,3%) karena beban kerja tinggi (Alfida & Widodo, 2022).

Aspek dengan kepuasan tertinggi ialah sifat pekerjaan (58,3%) dan rekan kerja (59,5%), mencerminkan kepuasan intrinsik serta dukungan sosial yang kuat (Oktizulvia & Kesuma, 2023; Yasin dkk., 2020). Uji regresi menunjukkan pengaruh signifikan *job satisfaction* terhadap *work engagement* (Sig. 0,012 < 0,05) dengan nilai $R^2 = 0,075$. Artinya, 7,5% variasi *work engagement* dijelaskan oleh *job satisfaction*. Hasil ini sejalan dengan Roseana dan Dewi (2023) serta Fatmasari dkk. (2018), yang menegaskan bahwa *job satisfaction* tinggi meningkatkan *work engagement*. Dukungan pimpinan dan rekan kerja juga memperkuat *work engagement* (Nugraha dkk., 2018), sedangkan masa kerja panjang meningkatkan kualitas tindakan keperawatan (Hwang, 2019).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara *job satisfaction* dan *work engagement* pada perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi, diketahui bahwa sebagian besar perawat memiliki tingkat *job satisfaction* pada kategori sedang di hampir seluruh dimensinya. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi *job satisfaction* sudah tergolong baik, meskipun masih diperlukan peningkatan pada beberapa aspek tertentu. Tingkat *work engagement* perawat juga berada pada kategori sedang, yang menggambarkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan yang cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal. Hasil analisis memperlihatkan bahwa *job satisfaction* memberikan kontribusi sebesar 7,5% terhadap *work engagement* dengan kekuatan hubungan yang tergolong lemah, sehingga perlu dilakukan kajian lanjutan terhadap faktor-faktor lain yang berpotensi berpengaruh. Berdasarkan hasil tersebut, pihak manajemen rumah sakit disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung melalui pengaturan beban kerja yang seimbang, penjadwalan yang proporsional, serta pemberian dukungan agar perawat dapat lebih fokus dan terlibat dalam pekerjaannya. Selain itu, peneliti selanjutnya dianjurkan untuk menambah variabel lain seperti mediasi atau moderator guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement* perawat di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Masitoh, U. H. (2011). Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Psikodinamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 8(1). <https://doi.org/10.18860/Psi.V0i1.1546>
- Alfida, R., & Sri, W. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ruang isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sains dan Penelitian*

- Cendekia, 11(1), 35-44.
<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimspc/article/view/873>
- Andika, R. H. (2021). Pengaruh hardiness terhadap work engagement pada karyawan [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang]. UMM Institutional Repository.
<https://eprints.umm.ac.id/73131/>
- Assa, R., & Dewi, D. K. (2023). Hubungan antara job satisfaction dengan work engagement pada karyawan di PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 145-161.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bispo Júnior, J. P. (2022). Social desirability bias in qualitative health research. *Revista de Saúde Pública*, 56, 101. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2022056004164>
- Cristina, S. (2017). Hubungan karakteristik perawat dengan motivasi dan supervisi dengan kualitas dokumentasi proses asuhan keperawatan. *Metode Penelitian*, 2(1), 1–5.
- Diab, G. M., & Nagar, M. A. El. (2019). Work engagement of staff nurses and its relation to psychological work stress. *IOSR Journal of Nursing and Health Science (IOSR-JNHS)*, 8(2), 72–84. <https://doi.org/10.9790/1959-0802047284>
- Harahap, H. R. (2021). *Pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja pegawai di Bank Sumut Cabang Syariah Medan* [Tesis master, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara]. Repositori UINSU.
- Hwang, E. (2019). Effects of the organizational culture type, job satisfaction, and job stress on nurses' happiness: A cross-sectional study of the long-term care hospitals of South Korea. *Japan Journal of Nursing Science*, 16(3), 263–273. <https://doi.org/10.1111/jjns.12236>
- Kiki, D., & Arisona, S. P. (2021). Pengaruh job satisfaction, job resources, dan self determination terhadap work engagement karyawan Amaris Hotel Citra Raya. *Prosiding Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 269-274.
<https://doi.org/10.12345/pe.v1i1.123>
- Lyu, X. (2020). Work engagement in the context of Confucian culture: A case of Chinese civil servants. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 573146. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.573146>
- Madyaratri, M. M. (2021). Perbedaan work engagement ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 24–35. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41162>
- Muhadi, D. N., & Izzati, U. A. (2020). Hubungan antara psychological well-being dengan work engagement pada perawat instalasi rawat inap di rumah sakit X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(3).
- Mundir, H. (2013). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. STAIN Jember Press.
- Oktizulvia, C., & Kesuma, S. I. (2023). Faktor-faktor kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta Kota Padang Indonesia. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 2163-2172.
- Percunda, A. D., & Putri, N. K. (2020). Hospital nurses' psychological capital and work engagement – Are they really related? The case of an Indonesian hospital. *JUMMEC*, 23(Suppl 1), 52-59.
- Pratama, R., & Hendridunan, R. (2018). Pengaruh intensif, masa kerja dan pembagian tugas terhadap kinerja tenaga pemasar pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu. *Jurnal Visionist*, 5(1),
- Provinsi Sumatra Barat. (2024). RSAM Bukittinggi tingkatkan pelayanan kesehatan. Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatra Barat. <https://rsam-bkt.sumbarprov.go.id/index.php/web/berita/89>

- Roseana, A., & Dewi, D. K. (2023). Hubungan antara job satisfaction dengan work engagement pada karyawan di PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 145–161.
- Royani, R., Sahar, J., & Mustikasari, M. (2012). Sistem penghargaan terhadap kinerja perawat melaksanakan asuhan keperawatan. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 15(2), 129-136.
- Rudianti, Y., Handiyani, H., & Sabri, L. (2013). Peningkatan kinerja perawat pelaksana melalui komunikasi organisasi di ruang rawat inap rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 16(1), 25-32.
- Salsabila, N. (2022). *Hubungan Work Engagement Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022= The Relationship Between Work Engagement and The Performance of Inpatient Nurses at the Haji Hospital, Makassar, South Sulawesi Province in 2022* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Saragi, D. R. F., Andriani, R., & Nuraida, A. (2025). Peran dan fungsi supervisor dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja tim di organisasi kesehatan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(1), 1022-1028.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schienker, Barry R., et al. "The Impact of Self-Presentations on Self-Appraisals and Behavior: The Power of Public Commitment." *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 20, no. 1, Feb. 1994, pp. 20–33,
<https://doi.org/10.1177/0146167294201002>
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: From assessment to intervention*. Routledge.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, E. M., & Patty, F. M. (2014). Persepsi akan gaji, motivasi kerja, dan kinerja karyawan PT. Amita Bara Sejahtera. *Journal of Business Banking*, 14(1), 1-14.
- Yanti, P. K., Mursid, A., Maryati, H., Husaeni, H., Muzdalia, I., Adhisty, W. A., Amin, M. R., & Evidamayanti. (2022). Hubungan karakteristik perawat dengan work engagement di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene. *Journal Nursing Care*, 10(2), 111–124.
<http://jurnal.poltekkesgorontalo.ac.id/index.php/JNC/article/view/1147>
- Yasin, M., Kerr, M. S., Wong, C. A., & Belanger, C. H. (2020). Factors affecting job satisfaction among acute care nurses working in rural and urban settings. *Journal of Advanced Nursing*, 76(8), 2359-2368. <https://doi.org/10.1111/jan.14449>
- Zamralita, Z. (2017). Gambaran keterikatan kerja pada dosen-tetap ditinjau dari karakteristik personal. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(1), 338–345. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i1.374>