

Hubungan Karakteristik Perawat dengan *Work Engagement* di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene

Pipin Krisna Yanti¹, Aco Mursid^{2*}, Maryati³, Hermin Husaeni⁴, Ika Muzdalia⁵, Weny Anggraini Adhistry⁶, Muhammad Amin R⁷, Evidamayanti⁸

^{1,4,5,6,8}Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat, Indonesia

^{2,7}Program Studi Profesi Ners Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat, Indonesia

³Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene, Indonesia

Corresponding author: acomursid@unsulbar.ac.id

ABSTRACT

Background: *Work Engagement* is an attitude or condition of a person who has a positive attitude regarding his behavior at work which is indicated by increased performance at a higher level and commitment to the organization or work. *Work Engagement* is characterized by vigor, dedication, and absorption in work.

Purpose: *The aim of this research is to determine the relationship between nurse characteristics and work engagement.*

Methods: *This type of research is quantitative research with a cross-sectional approach. The number of samples in this study was 168 respondents who were determined based on the Slovin formula and selected using the Stratified Random Sampling technique.*

Results: *The research results based on the chi-square test show that there is no significant relationship between nurse characteristics and work engagement in working in hospitals. However, there was a significant relationship between nurse characteristics and employment status and work engagement ($p=0.008$), especially vigor ($p=0.001$) and Working Time with absorption ($p=0.039$).*

Conclusion: *The conclusion of this study shows that nurses still need to maintain and maintain the quality of their service to their work because someone can feel attached to their work if they enjoy their work, are confident in their work and are committed to their work.*

Keywords: *Characteristics; Hospital; Nurse; Work Engagement*

ABSTRAK

Latar Belakang: *Work Engagement* adalah suatu sikap atau keadaan seseorang yang bersikap positif berkaitan dengan perilakunya dalam bekerja yang ditunjukkan dengan peningkatan kinerja pada tingkat yang lebih tinggi dan komitmen terhadap organisasi atau pekerjaan. *Work Engagement* ini ditandai dengan semangat (*vigor*), keterlibatan (*dedication*), dan konsentrasi (*absorption*) dalam bekerja.

Tujuan: *Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan karakteristik perawat dengan work engagement.*

Metode: Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 168 responden yang ditentukan berdasarkan rumus *slovin* dan dipilih menggunakan teknik *Stratified Random Sampling*.

Hasil: Hasil penelitian berdasarkan uji *chi-square* menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara karakteristik perawat dengan *work engagement* dalam bekerja di Rumah Sakit. Namun didapatkan hubungan yang signifikan pada karakteristik perawat dengan Status Kepegawaian dengan *work engagement* ($p=0,008$) terutama pada *vigor* ($p=0,001$) dan Lama Kerja dengan *absorption* ($p=0,039$).

Kesimpulan: Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa perawat tetap perlu menjaga dan mempertahankan kualitas pelayanannya terhadap pekerjaannya karena seseorang dapat merasa terikat pada pekerjaannya jika menikmati pekerjaannya, percaya diri terhadap pekerjaannya dan berkomitmen pada pekerjaannya.

Kata Kunci: Karakteristik, Perawat, Rumah Sakit, Keterikatan Kerja,

©2024 Author

Under the licence CC BY-SA 4.0

BACKGROUND

Rumah Sakit merupakan penyelenggara pelayanan kesehatan yang dapat memberikan pelayanan kesehatan secara perorangan dan paripurna dan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, serta gawat darurat (PERMENKES NO. 4 Tahun 2018). Salah satu faktor yang memberi pengaruh pada mutu pelayanan rumah sakit adalah memiliki sumber daya manusia yang mencukupi dan berkompeten dalam organisasi tersebut. Perawat sebagai salah satu profesional pemberi asuhan keperawatan yang paling dibutuhkan adalah kemampuan untuk memberikan asuhan keperawatan secara langsung ke pasien.

Rumah Sakit dalam memberikan pelayanan diharapkan menjaga kualitas layanan sehingga pelayanan tetap terjaga. Salah satu indikator mutu pelayanan keperawatan yaitu peningkatan kualitas pelayanan dengan meningkatkan kinerja dan semangat motivasi kerja, kontribusi, dan keterlibatan serta keterikatan perawat terhadap pekerjaannya di sebuah rumah sakit yang disebut dengan *work engagement*. *Work engagement* (keterikatan kerja) merupakan suatu semangat dan rasa terpenuhi pada pekerjaan yang ditandai dengan pikiran yang positif, rasa puas dan berhubungan oleh pekerjaan yang ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication* (keterlibatan), dan *absorption* (konsentrasi), untuk memiliki komitmen dan antusiasme yang besar terhadap pekerjaannya (Muchlisin Riadi, 2021).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Grace et al., 2016) menunjukkan bahwa kategori keterikatan kerja terdiri dari semangat (*vigor*), terlibat (*dedication*), dan konsentrasi (*absorption*) baik melalui parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja seseorang. Sehingga *engagement* (keterlibatan kerja) sangat diperlukan dalam meningkatkan produktivitas mutu pelayanan sebuah organisasi untuk berfokus meningkatkan kinerja seseorang. Kurangnya keterikatan karyawan (*engagement*) terhadap pekerjaan dan kewajiban terhadap tugasnya yang menyebabkan dedikasi karyawan kurang merupakan penyebab masalah yang mengakibatkan sering terjadi dalam organisasi. Sumber daya manusia yang

tidak terlalu antusias dan bersemangat ketika bekerja dan dalam bekerja hanya dengan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa peduli dengan pekerjaan lainnya.

Karakteristik merupakan kemampuan dalam memadukan nilai-nilai yang menjadi filosofi dan pandangan untuk memperlihatkan komitmen yang teguh terhadap responden dengan pengalaman dan nilai tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh (Simarmata, 2020) karakteristik seseorang menjadi ciri khas seorang individu yang menghubungkan semua aspek kehidupan lingkungannya untuk memiliki kualitas hidup. Dalam penelitian ini karakteristik perawat yang akan diteliti adalah usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, status kepegawaian, status pernikahan, dan jenis ruang tempat bekerja.

Rumah Sakit Umum Daerah Majene adalah sebuah rumah sakit yang berada di kabupaten Majene yang melayani pasien baik yang ada di kabupaten Majene maupun yang datang dari luar kabupaten Majene karena merupakan jenis rumah sakit umum. Jumlah perawat di RSUD Majene tahun 2023 yaitu 269 orang terdiri dari ASN maupun Non ASN. Perawat ASN yang terbagi ke beberapa ruangan yaitu IGD 27 orang, perawatan Anggrek 19 orang, Dahlia 25 orang, Neurologi 22 orang, Cempaka 31 orang, Poliklinik 44 orang, Perinatologi 16 orang, Isolasi 8 orang, 31 orang. ICU 21 orang, Seruni 22 orang, OKB 15 orang, dan Mawar 19 orang. Sedangkan perawat Non ASN sebanyak 198 orang terdiri dari D3 Keperawatan 115 orang, S1 Keperawatan 115 orang, dan Ners 39 orang. Perawat laki-laki berjumlah 59 orang dan perawat perempuan 210 orang. Lama bekerja < 5 tahun 57 orang, > 5 tahun 212 orang (RSUD Majene, 2023).

Berdasarkan observasi awal dengan melakukan wawancara kepada 10 perawat di instalasi rawat inap secara tidak terstruktur didapatkan 6 orang perawat yang mengatakan hanya kadang-kadang merasa memiliki semangat dan kekuatan untuk bekerja, merasa pekerjaannya tidak menantang, dan dalam bekerja merasa waktu lama berlalu dan tidak merasa sulit untuk keluar dari pekerjaannya, dan 4 orang perawat yang mengatakan selalu memiliki semangat dan kekuatan dalam bekerja, merasa pekerjaan menantang dan merasa antusias dengan pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya bermakna dan terbawa suasana dan larut dalam pekerjaannya serta sulit untuk keluar dari pekerjaannya. Dari hasil wawancara tersebut mengidentifikasi bahwa tingkat *work engagement* perawat, dari tiga dimensi *vigor* (semangat), *dedication* (Terlibat), dan *absorption* berbeda-beda dan akan berdampak pada kinerjanya (Role et al., 2018)

TUJUAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan mengetahui Hubungan Karakteristik Perawat dengan *Work Engagement* di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional* dimana menganalisis hubungan antara variabel bebas yaitu karakteristik perawat yang terdiri dari usia, jenis kelamin, lama kerja, pendidikan, status pernikahan dan status kepegawaian, dengan variabel terikat untuk mengetahui bagaimana hubungan karakteristik perawat dengan *work engagement* di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 06 -10 April 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di rumah sakit umum daerah kabupaten Majene yang berjumlah 269 perawat dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 168 responden.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner dan data sekunder diperoleh dari bagian kepegawaian. Data yang dapat dianalisa dengan menggunakan Analisa Univariat untuk melihat distribusi frekuensi dari variabel-variabel yang ada, Analisa Bivariat untuk melihat ada tidaknya hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisa menggunakan analisa *chi-square*.

Penelitian ini telah mendapatkan ijin dan rekomendasi penelitian dari Pemerintah Setempat melalui Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dengan Nomor: 070/166/III/2023 dan Dinas Penanaman Modal dan pelayanan terpadu Satu Pintu dengan Nomor: 119/DPM-PTSP/MM/IV/2023, serta Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene dengan Nomor: 800/816/2023.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene

Karakteristik Responden	Frekuensi (n=168)	Presentase (%)
Usia		
Dewasa Awal	146	86,9
Dewasa Madya	22	13,1
Jenis Kelamin		
Laki-laki	41	24,4
Perempuan	127	75,6
Pendidikan		
D3	74	44,0
S.Kep	28	16,7
Ners	61	36,3
Lainya	5	3,0
Lama Kerja		
≥5 Tahun	99	28,6
<5 Tahun	69	71,4
Status Pernikahan		
Menikah	137	81,5
Belum Menikah	31	18,5
Status Kepegawaian		
ASN	48	28,6
NON ASN	120	71,4

Berdasarkan tabel 1 maka dapat diketahui bahwa karakteristik data responden mayoritas dewasa awal yaitu 86,9 % dan merupakan usia produktif. Mayoritas responden 75,6 % berjenis kelamin perempuan. Responden dalam penelitian ini didominasi pendidikan D3 yaitu 44,0 %. Masa kerja yang paling lama pada penelitian ini adalah ≥5 tahun yaitu 28,6 %. Responden dalam penelitian ini mayoritas sudah menikah yaitu 81,5 % dan 71,4% responden merupakan tenaga Non ASN.

Work Engagement

Tabel 2 Work Engagement di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene

Variabel	Frekuensi (n=168)	Presentase (%)
<i>Work engagement</i>		
Tinggi	127	75,6
Rendah	41	24,4

<i>Vigor</i>		
Tinggi	124	73,8
Rendah	44	26,2
<i>Dedication</i>		
Tinggi	107	63,7
Rendah	61	36,3
<i>Absorption</i>		
Tinggi	117	69,6
Rendah	51	30,4

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan distribusi *work engagement* perawat mayoritas tinggi yaitu 75,6 %, *vigor* 73,8 %, *dedication* 63,7 % dan *absorption* 69,6%.

Tabel 3 Hubungan Karakteristik Perawat dengan *Work Engagement* di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene

Karakteristik Perawat	Work Engagement (n=168)		
	Tinggi	Rendah	P
Usia			
Dewasa Awal	107 (73,3%)	39 (26,7%)	0,073
Dewasa Madya	20 (90,9)	2 (9,1)	
Jenis Kelamin			
Laki-laki	33 (80,5%)	8 (19,5%)	0,402
Perempuan	94 (74%)	33 (24,4%)	
Pendidikan			
D3	53 (71,6%)	21 (28,4%)	0,514
S.Kep	20 (71,4%)	8 (28,6%)	
Ners	50 (82%)	11 (18%)	
Lainnya	4 (80%)	1 (20%)	
Lama Kerja			
≥5 Tahun	80 (80,8%)	19 (19,2%)	0,060
<5 Tahun	47 (68,1%)	22 (31,9%)	
Status Menikah			
Menikah	101 (73,7%)	36 (26,3%)	0,235
Belum Menikah	26 (83,9%)	5 (16,1%)	
Status Kepegawaian			
ASN	43 (89,6%)	5 (10,4%)	0,008
Non ASN	84 (70%)	36 (30%)	

Tabel 3 menunjukan bahwa, ada hubungan signifikan antara status kepegawaian dengan *work engagement* dengan p-value = 0,008.

Tabel 4 Hubungan Karakteristik Perawat dengan *Vigor, Dedication, Absorption* di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene

Karakteristik Perawat	<i>Vigor</i> (n=168)			<i>Dedication</i> (n=168)			<i>Absorption</i> (n=168)		
	Tinggi	Rendah	P	Tinggi	Rendah	p	Tinggi	Rendah	P
Usia									
Dewasa Awal	106 (72,6%)	40 (27,4%)	0,073	92 (63%)	54 (37%)	0,073	102 (69,9%)	44 (30,1%)	0,073
Dewasa Madya	18 (81,8%)	4 (18,2%)		15 (63%)	7 (37%)		15 (68,2%)	7 (31,8%)	
Jenis Kelamin									

Laki-laki	33 (78%)	9 (22%)	0,478	25 (61%)	16 (39%)	0,678	29 (70,7%)	12 (29,3%)	0,862
Perempuan	92 (72,4%)	35 (27,6%)		82 (64,6%)	45 (35,4%)		88 (63,3%)	39 (30,7%)	
Pendidikan									
D3	54 (73%)	20 (27%)	0,892	48 (64,9%)	26 (35,1%)	0,692	52 (70,3%)	22 (29,7%)	0,510
S.Kep	21 (75%)	7 (25%)		17 (60,7%)	11 (39,3%)		19 (67,9%)	9 (32,1%)	
Ners	46 (75,4%)	15 (24%)		40 (65,6%)	21 (34,4%)		44 (72,1%)	17 (27,9%)	
Lainnya	3 (60%)	2 (40%)		2 (40%)	3 (60%)		2 (40%)	3 (60%)	
Lama Kerja									
≥5 Tahun	77 (77,8%)	22 (22,2%)	0,061	69 (69,7%)	30 (30,3%)	0,052	75 (75,8%)	24 (24,2%)	0,039
<5 Tahun	47 (68,1%)	22 (31,9%)		38 (55,1%)	31 (44,9%)		42 (60,9%)	27 (39,1%)	
Status Menikah									
Menikah	101 (73,7%)	38 (26,3%)	0,957	88 (64,2%)	49 (35,8%)	0,758	97 (70,8%)	40 (29,2%)	0,492
Belum Menikah	23 (74,2%)	8 (25,8%)		19 (61,3%)	12 (38,7%)		20 (64,5%)	11 (35,5%)	
Status Kepegawaian									
ASN	44 (91,7%)	4 (8,3%)	0,001	37 (77,1%)	11(22,9%)	0,022	40 (83,3%)	8 (16,7%)	0,015
Non ASN	80 (66,7%)	40 (33,3%)		70 (58,3%)	50 (41,7%)		77 (64,2%)	43 (35,8%)	

Tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara status kepegawaian dengan *vigor* ($p=0,001$), *dedication* ($p=0,022$), *absorption* ($p=0,015$), dan karakteristik lama kerja dengan *absorption* ($p=0,039$).

DISKUSI

Hubungan Usia Dengan *Work Engagement*

Responden dalam penelitian ini didominasi dengan perawat yang memiliki *work engagement* tinggi pada usia dewasa awal terdapat 73,3% dimana aspek *work engagement* meliputi keadaan seseorang untuk melihat bagaimana dalam menjalankan pekerjaannya dan merasa terdorong dan benar-benar bersedia untuk memberikan waktu, usaha dan merasa bermakna dalam keterikatan bekerja (Indah kuntari, 2017). Terdapat 26,7% responden yang memiliki *work engagement* rendah disebabkan oleh rasa puas, penghargaan serta tuntutan kerja yang memberi pengaruh kepada dukungan perawat ketika bekerja. Dari hasil uji *chi square* didapatkan nilai p-value lebih besar dari nilai signifikansi yang artinya tidak ada hubungan usia dengan *work engagement* dan sejalan dengan penelitian (Anggoro et al., 2018) Seorang perawat akan berkinerja lebih baik jika memiliki keterikatan kerja dalam dengan meningkatkan kematangan dan interpersonal sesuai dengan usia seseorang.

Vigor dicirikan memiliki energi dan konsentrasi yang penuh dalam bekerja. Usahnya dalam memberikan kerelaan secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya ditandai dengan ketekunan, dalam menghadapi kesulitan, dalam penelitian ini terdapat 72,6% dengan *vigor* tinggi ,terdapat 27,4% yang masih memiliki *Vigor* rendah ini disebabkan karena mengacu pada energi yang mudah lelah dalam menghadapi pekerjaannya tidak merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan secara aktif dan terlibat

penuh sampai pekerjaannya selesai (Nabila Salsabila, 2021). Dari hasil uji *chi square* didapatkan p-value lebih besar dari nilai signifikan yang artinya tidak ada hubungan usia dengan *vigor*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indah Susana, 2021) menunjukkan bahwa usia tidak memiliki hubungan yang signifikan untuk dapat mempengaruhi seorang perawat dalam bekerja dalam memberikan pelayanan keperawatan tergantung dari kematangan psikologis seseorang dalam bekerja.

Dedication mencakup keadaan terlibat dengan pekerjaannya yang ditandai dengan perasaan bermakna, tertantang dan antusias dengan pekerjaannya (Susanti, 2015). Dalam penelitian ini terdapat 63,3% *dedication* tinggi, terdapat 39,0% dengan *dedication* rendah disebabkan karena seseorang tidak merasa bernilai penting dan bermanfaat bagi diri dan kepada tempatnya bekerja. Dari hasil Uji *chi square* didapatkan p-value lebih besar dari nilai signifikansi. Hal ini menunjukkan bahwa umur tidak berpengaruh kepada perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan untuk melaksanakan tugasnya bagi pelayanan pasien safety untuk kondisi fisik, dan mental. Sehingga pada kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya akan tetap merasa terlibat dan merasa bermakna tanpa ada perbedaan tingkat usia.

Absorption meliputi keadaan seseorang yang ditandai dengan adanya konsentrasi yang dicirikan dengan merasa sulit untuk keluar atau meninggalkan pekerjaannya dan merasa waktu dalam bekerja cepat berlalu dan tetap fokus pada pekerjaannya tanpa memperhatikan segala sesuatu yang ada disekitarnya karena menikmati pekerjaannya (Nabila Salsabila, 2021). Dalam penelitian ini 69,8% *absorption* tinggi, dan terdapat 30,1% dengan *absorption* rendah disebabkan karena seseorang merasa tidak bermakna terhadap pekerjaannya dan mudah keluar dari pekerjaan tersebut dengan konsentrasi yang kurang dalam pekerjaannya. Dari hasil uji *chi square* didapatkan p-value lebih besar dari nilai signifikansi yang artinya tidak ada hubungan usia dengan *absorption*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gatot & Adisasmito, 2018) menunjukkan bahwa usia tidak memiliki hubungan dengan tingkat konsentrasi dan keterlibatan seseorang perawat dalam bekerja dimana perawat dalam melakukan pekerjaannya akan menunjukkan kematangan dirinya dalam melaksanakan tugasnya secara bijaksana dan mampu berpikir sesuai dengan usia mereka terhadap pandangan perilaku dan pekerjaannya dalam bekerja.

Hubungan Jenis Kelamin Dengan *Work Engagement*

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh perawat dengan *work engagement* tinggi pada perempuan yaitu 74,0%, terdapat 26,0% perawat perempuan yang memiliki *work engagement* rendah disebabkan karena kurangnya aktualisasi diri dalam menunjukkan dirinya sebagai seseorang yang memiliki kemampuan dalam memberikan pelayanan terhadap pekerjaannya (Indah Susana, 2021). Dari hasil uji *chi square* didapatkan p-value lebih besar dari nilai signifikansi yang artinya tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan *work engagement*. Sejalan dengan hasil penelitian dan sesuai dengan beberapa teori dan penelitian lain yang dilakukan oleh (Suhartini & Supriyadi, 20017) memperlihatkan bahwa jenis kelamin laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan dan sama-sama memiliki hak dan kewajiban. Teori yang menunjukkan bahwa emansipasi menjadi suatu proses dalam perkembangan, untuk belajar mengekspresikan diri dengan orang lain yang ada dalam kondisi yang sama. Aktualisasi diri menunjukkan bahwa diri sebagai suatu kelompok yang mempunyai hak yang sama terhadap orang lain sebagai suatu yang khas yang dimiliki.

Responden dalam penelitian ini terdapat 72,4% dengan *work engagement* tinggi, dan terdapat 78,0% pada laki-laki. Dari hasil uji *chi square* dengan nilai p-value lebih besar dari nilai signifikansi yang artinya tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan *vigor*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suhartini & Supriyadi, 2017) menunjukkan hasil penelitian bahwa jenis kelamin dengan semangat perawat dalam bekerja tidak memiliki hubungan tergantung dari individu seseorang yang akan menimbulkan semangat kerja, motivasi komitmen, dan keterlibatannya pada pekerjaannya. Laki-laki dan perempuan memiliki derajat yang sama dalam memberikan pelayanan keperawatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Responden dalam penelitian ini terdapat 64,6% *dedication* tinggi pada perempuan, 61,0% oleh responden laki-laki. Sejalan dengan pendapat (Retyaningsih Ida Yanti & Warsito, 2018) bahwa laki-laki dan perempuan sebagian besar dalam bekerja memiliki perilaku caring yang sama dan merasa terlibat dalam memberikan pelayanan. Dari hasil uji *chi square* didapatkan p-value lebih besar dari nilai signifikansi artinya bahwa tidak ada hubungan jenis kelamin dengan *dedication*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Surahmat et al., 2018) menunjukkan bahwa keterlibatan perawat dalam bekerja, kemampuan dalam mempelajari dan melakukan tindakan tidak berpengaruh oleh jenis kelamin.

Responden dalam penelitian ini terdapat 63,3% responden dengan *absorption* tinggi pada perempuan, dan 70,7% oleh laki-laki. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki konsentrasi yang sama dalam mengimplementasikan pelayanan keperawatan dan memiliki rasa bermakna terhadap pekerjaannya untuk keselamatan pasien berdasarkan tanggung jawabnya (Surahmat et al., 2018). Dari hasil uji *chi square* didapatkan p-value lebih besar dari nilai signifikansi yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanti, 2015) menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak memiliki hubungan terhadap keadaan konsentrasi seseorang dalam bekerja laki-laki dan perempuan sama-sama memiliki semangat dan terlibat dalam bekerja, memiliki *engaged* dalam derajat tinggi, memperlihatkan keterbukaan dan sedia untuk menerima tantangan serta mampu terus belajar dan berkembang dari pekerjaan profesinya.

Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan *Work Engagement*

Pendidikan yang dimiliki akan membuat seseorang ingin wujudkan keterkaitan dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Pendidikan memberi pengaruh terhadap pola pikir seseorang dan sebaliknya pola pikir berpengaruh terhadap tingkah laku seseorang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat dengan tahap pendidikan vokasi dengan rasio akademik namun mampu memberikan pelayanan keperawatan secara baik dengan keterampilan yang dimiliki dengan memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Meskipun secara umum tingkat pendidikan dapat mempengaruhi keterikatan kerja seseorang, terutama pada responden dari berbagai level pendidikan (Chan et al., 2020). Namun pada penelitian ini tidak didapatkan hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan *work engagement* dengan nilai $p=0,514$. Hal ini dapat dipengaruhi bahwa tingkat pendidikan pada penelitian ini adalah semua tingkat pendidikan pada kategori jenjang pendidikan level perguruan tinggi.

Responden dalam penelitian terdapat 75,4% dengan pendidikan Ners, 73,0% pendidikan D3 dengan *vigor* tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan tingkat

pendidikan perawat dengan rasio akademik memiliki semangat yang sama dengan tingkat pendidikan lainnya dan memiliki kemauan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam bekerja dengan semangat yang tinggi secara kognitif dan intelektual. Dari hasil uji *chi square* didapatkan p-value lebih besar dari nilai signifikansi yang artinya tidak ada hubungan pendidikan dengan *vigor*, sejalan dengan penelitian oleh (Supriyadi & Suhartini, 2018) menunjukkan bahwa pendidikan tidak mempengaruhi semangat seorang perawat dalam bekerja. Data penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan adalah semua lulusan perguruan tinggi, yakni lulusan Diploma Tiga, Sarjana, dan Profesi Ners. selain itu, hal ini juga dapat disebabkan oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi. Budaya organisasi dapat memperkuat *work engagement*. Semakin kuat suatu budaya organisasi maka dapat memacu keterikatan kerja termasuk *vigor* (Srimulyani & Hermanto, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan penguatan budaya organisasi untuk meningkatkan keterikatan kerja.

Responden dalam penelitian ini terdapat 65,6% dengan pendidikan Ners, 64,9% D3, dengan *dedication* tinggi. Tingkat pendidikan hanya menjadi karakteristik individu yang dapat meningkatkan pengetahuan perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan bagi keselamatan pasien, keterlibatan kuat dengan pekerjaan dengan perasaan senang, dan merasa penting serta antusias dalam pekerjaannya, terinspirasi dan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya (Sukoco et al., 2020). Dari hasil uji *chi square* didapatkan hasil p-value lebih besar dari nilai signifikansi yang artinya tidak ada hubungan pendidikan dengan *dedication*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fadriyaantiyessi & Suryaningsihyosi, 2017) bahwa pendidikan tidak memiliki hubungan dengan keterlibatan kerja seorang perawat, tingkat pendidikan hanya untuk meningkatkan pengetahuan perawat dalam menerapkan pedoman keselamatan pasien dalam memberikan pelayanan keperawatan dan memberikan penyelesaian masalah yang dihadapi dengan keterlibatan penuh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dan terlibat secara aktif. Selain itu, suatu pendidikan yang tidak diikuti oleh perubahan perilaku belum dapat berdampak secara mendalam pada individu maupun pada organisasi.

Responden dalam penelitian terdapat 72,1% responden dengan pendidikan Ners, 70,3% pendidikan D3 pada *absorption* tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memberi pengetahuan dalam memberikan tindakan karakter yang ditunjukkan dengan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya yang merasa senang dan larut dalam pekerjaannya sehingga waktu bekerja terasa berjalan sangat cepat dan akan merasa sulit untuk meninggalkan pekerjaannya akan (Sukoco et al., 2020). Dari hasil uji *chi square* didapatkan p-value lebih besar dari nilai signifikansi artinya tidak ada hubungan yang signifikan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Shinta Cristina, 2017) menyatakan bahwa pengetahuan dalam pendidikan hanya untuk mengembangkan kualitas dalam diri seseorang sesuai dengan keterampilan yang diperoleh yang berpengaruh pada pola pikir dan perilaku seseorang dalam memberikan tindakan selama bekerja.

Hubungan Lama Kerja Dengan *Work Engagement*

Responden dalam penelitian terdapat 80,8% dengan lama kerja ≥ 5 Tahun, 68,1% dengan lama < 5 tahun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lama kerja menjadi motivasi kerja dan keterikatan terhadap pekerjaannya. Dari hasil uji *chi square* didapatkan p-value lebih besar dari nilai signifikansi yang artinya tidak ada hubungan antara lama kerja

dengan *work engagement*. Sejalan dengan penelitian (Gatot & Adisasmito, 2018) lama kerja seseorang dalam bekerja tidak menunjukkan peningkatan kualitas pelayanan bahkan semakin terjadi penurunan motivasi kerja karena tidak ada tantangan dalam pekerjaannya. Sehingga bertambahnya lama kerja seorang perawat sebaiknya disertai dengan kegiatan untuk peningkatan pengetahuan dan kemampuan untuk tidak terjadi kejenuhan terhadap rutinitasnya.

Responden dalam penelitian terdapat 77,8% dengan lama kerja ≥ 5 Tahun, 68,1% pada lama kerja < 5 tahun dengan *vigor* tinggi. Hasil uji *chi square* didapatkan p-value lebih besar dari nilai signifikansi yang artinya tidak terdapat hubungan antara lama kerja dengan *vigor*. Dari hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Retyaningsih Ida Yanti & Warsito, 2018) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara lama kerja dengan semangat kerja seseorang dalam bekerja, masa kerja menjadi rentang seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan selama waktu itu akan menjadikan individu mendapat banyak pengalaman dan pelajaran yang ditemui sehingga bisa memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaan tersebut sehingga akan mengabdikan diri secara baik dan akan terlibat penuh dalam pekerjaan tersebut.

Responden dalam penelitian terdapat 69,7% dengan lama kerja ≥ 5 Tahun, 55,1% pada lama kerja < 5 tahun pada *dedication* tinggi. Lama kerja menjadi motivasi seseorang untuk bersemangat dalam bekerja dengan merasa terlibat secara penuh pada pekerjaan tersebut yang bisa bermanfaat bagi orang lain. Dari hasil uji *chi square* didapatkan p-value lebih besar dari nilai signifikansi yang artinya tidak ada hubungan lama kerja dengan *dedication*, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratama & Hendridunan., 2018) menunjukkan bahwa masa kerja hanya menjadi sasaran penerapan pelayanan keperawatan selama bekerja secara terlibat dan menjadi rentang waktu bagi perawat untuk melaksanakan tugasnya dan akan menjadi pengalaman kerja dalam memberikan tindakan keperawatan selama bekerja dengan konsentrasi secara penuh.

Responden dalam penelitian terdapat 75,8% dengan lama kerja ≥ 5 Tahun, 60,9% responden lama kerja < 5 tahun dengan *absorption* tinggi. Hasil uji *chi square* didapatkan p-value lebih kecil dari nilai signifikansi yang artinya terdapat hubungan antara lama kerja dengan *absorption*, sejalan oleh penelitian yang dilakukan (Anggoro et al., 2018) menunjukkan terdapat hubungan masa kerja dengan konsentrasi seseorang. Lama kerja menjadi bagian penting dalam karakteristik individu seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya terhadap produktivitas dan konsentrasi kerjanya dan berdampak pada kinerjanya. Semakin lama seseorang bekerja maka pengalaman dan keterampilannya akan semakin meningkat dan pengalaman menjadi cara untuk memperoleh pengetahuan yang dialami seseorang dalam waktu yang tidak ditentukan. Pengalaman kerja akan memberi dampak pada semangat konsentrasi dan keterlibatan selama bekerja dan menjadi sikap dasar dalam membentuk perilaku dalam bekerja.

Hubungan Status Pernikahan Dengan *Work Engagement*

Responden dalam penelitian ini terdapat 73,3% yang sudah menikah, 83,9% yang belum menikah dengan *work engagement* tinggi. Dalam penelitian ini menunjukkan perawat yang sudah menikah juga memiliki keterikatan kerja yang sama dengan yang belum menikah dikarenakan karena mampu menjalankan dua peran namun justru bisa memperkaya pengalaman dan meningkatkan kualitas hidup pada peran di keluarga, demikian pun sebaliknya dalam menjalankan peran sebagai perawat akan meningkatkan

semangat dan kondisi psikologis yang positif. Hasil uji *chi square* didapatkan hasil nilai p-value lebih besar dari nilai signifikansi yang artinya tidak ada hubungan antara status pernikahan dengan *work engagement*, sejalan dengan pendapat Robbins (2010) yang menyatakan bahwa status pernikahan tidak ada hubungannya dimana dapat meningkatkan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan menjadi berharga selama bekerja. Penelitian tersebut menjelaskan status pernikahan tidak menjadikan peningkatan tanggung jawab dan pekerjaan tetap perawat yang telah menikah dan yang belum menikah sama saja dalam memberikan pelayanan keperawatan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Responden dalam penelitian terdapat 73,7% responden yang sudah menikah, 74,2% yang belum menikah dengan *vigor* tinggi. Hasil uji *chi square* didapatkan hasil nilai p-value lebih besar dari nilai signifikan diartikan tidak memiliki hubungan antara status pernikahan dengan *vigor*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suhartini & Supriyadi, 20017) menunjukkan bahwa perawat dalam memberikan pelayanan perawatan baik perawat yang sudah menikah maupun belum menikah dalam curahan energi dan semangat yang kuat dalam bekerja, dan keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam penyelesaian tugasnya pada dasarnya sama tidak ada perbedaan.

Responden dalam penelitian ini terdapat 64,2% yang sudah menikah, 61,3% yang belum menikah dengan *dedication* tinggi. Hasil uji *chi-square* didapatkan nilai p-value > dari nilai signifikan sehingga diartikan tidak ada hubungan yang signifikan. Sejalan oleh penelitian yang dilakukan (Indah Kuntari, 2018) bahwa status pernikahan tidak memiliki pengaruh dalam peningkatan tanggung jawab dalam memberikan tindakan. Perawat yang sudah menikah dan belum menikah memiliki tanggung jawab yang sama terhadap keterlibatannya dalam memperhatikan patient safety untuk peningkatan kinerja yang lebih produktif.

Responden dalam penelitian ini terdapat 70,8% responden yang belum menikah, 64,5% yang belum menikah pada *absorption* tinggi. Hasil uji *chi square* didapatkan hasil nilai p-value lebih besar dari nilai signifikansi yang artinya tidak ada hubungan antara status pernikahan dengan *absorption*. Sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Andayani, 2019) bahwa status pernikahan tidak memiliki hubungan antara konsentrasi seseorang dalam bekerja, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya merupakan kemampuan dalam mempertahankan eksistensinya termasuk ketika melakukan aktivitas pekerjaannya, tergantung dari individunya dalam kepuasannya terhadap seluruh aktivitas dalam kehidupannya walaupun memiliki jam kerja yang panjang dan terikat secara terus menerus dalam pekerjaannya.

Hubungan Status Kepegawaian Dengan *Work Engagement*

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh tenaga perawat Non ASN yakni sebanyak 120 orang (71,4%), sedangkan perawat ASN sebanyak 48 orang (28,6%). Meski demikian, tingkat *work engagement* pada perawat ASN cenderung lebih tinggi yakni sebanyak 89,6 % dibanding perawat Non ASN sebanyak 70%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa status kepegawaian memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai $p=0,008$. Menurut Lyu, (2020), bahwa status ASN menunjukkan keterikatan kerja yang lebih baik yang meliputi loyalitas dan komitmen kerja. Selain itu, tenaga ASN memiliki peluang lebih besar dalam pengembangan diri dan jaminan yang matang (Shinta Cristina, 2017). Penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan dengan oleh Susanti, (2015)

menunjukkan bahwa perawat ASN lebih memiliki ketenagaan dan mengerti akan posisinya dengan peluang pengembangan sesuai kemampuan yang dimiliki serta cukup tenang akan jaminan nantinya dibandingkan dengan perawat yang non ASN.

Penelitian ini menunjukkan bahwa status kepegawaian memiliki hubungan yang signifikan dengan *vigor* dengan nilai $p=0,001$. Data penelitian menunjukkan status ASN mencapai 91,7% dengan status *Vigor* yang tinggi dibanding status Non ASN. *Vigor* mencakup karakter yang menunjukkan rasa bangga dan tahan mental dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya secara semangat dan antusias dalam bekerja (Sukoco et al., 2020). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh *Pratama & Hendridunan*, (2018) bahwa perawat ASN adalah orang-orang yang bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sehingga mereka lebih mengerti posisinya dan lebih terjamin untuk jaminan nantinya dibanding dengan perawat Non ASN sehingga perawat mereka akan lebih memiliki tanggung jawab yang besar.

Penelitian ini menunjukkan bahwa status kepegawaian memiliki hubungan yang signifikan dengan *dedicatioan* dengan nilai $p=0.022$ dengan presentasi tinggi sebanyak 77.1% pada tenaga ASN. Menurut *Gatot & Adisasmito*, (2018) menunjukkan bahwa perawat ASN lebih memiliki ketenangan dengan statusnya dan mengerti akan peluang dalam pengembangan karir serta cukup tenang terhadap jaminan hari tuanya, dan sebaliknya hal itu tidak akan dialami oleh tenaga perawat Non ASN.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa status kepegawaian memiliki hubungan signifikan dengan *absorption* dengan nilai $p=0.015$ dengan presentasi tinggi pada tenaga ASN yakni sebanyak 83,3%. *Absorption* mencakup keadaan yang berkonsentrasi sepenuhnya pada pekerjaan sehingga merasa senang dan waktu begitu cepat berlalu dan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya (Anggoro et al., 2018). Hasil uji *chi square* didapatkan nilai p -value lebih kecil dari nilai signifikansi yang artinya ada hubungan antara status kepegawaian dengan *absorption*, pada penelitian ini menunjukkan perawat ASN lebih banyak yang memiliki *absorption* tinggi dibanding perawat Non ASN sehingga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh *Susanti*, (2015) bahwa ASN lebih memahami kondisinya dan menjalankan tugasnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan karena merasa pasti dengan jaminan masa tua nantinya dibanding dengan perawat yang Non ASN.

KESIMPULAN

- 1) Pada karakteristik perawat yang hanya memiliki hubungan dengan *work engagement* adalah karakteristik status kepegawaian. Sedangkan karakteristik lainnya seperti Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Bekerja, dan Status pernikahan tidak memiliki hubungan.
- 2) Pada karakteristik perawat yang hanya memiliki hubungan dengan *vigor* adalah karakteristik status kepegawaian. Sedangkan karakteristik lainnya seperti Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Bekerja, dan Status pernikahan tidak memiliki hubungan.
- 3) Pada karakteristik perawat yang hanya memiliki hubungan dengan *dedication* adalah karakteristik status kepegawaian. Sedangkan karakteristik lainnya seperti Usia, Jenis

Kelamin, Pendidikan, Lama Bekerja, dan Status pernikahan tidak memiliki hubungan.

- 4) Pada karakteristik perawat yang hanya memiliki hubungan dengan *absorption* adalah karakteristik Lama Kerja dan status kepegawaian. Sedangkan karakteristik lainnya seperti Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, dan Status pernikahan tidak memiliki hubungan.

SARAN

Saran bagi pihak rumah sakit diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi, masukan, dan pengetahuan tambahan bagi petugas kesehatan sebagai bahan evaluasi untuk manajemen rumah sakit dalam mengelola tenaga perawat sehingga dalam memberikan pelayanan di rumah sakit menjadi lebih baik lagi kepada pasien dengan semangat dan keterlibatan penuh untuk tetap memiliki *work engagement* yang tinggi dan menjaga *work engagement* dalam bekerja sebagai tenaga kesehatan

UCAPAN TERIMA KASIH:

Terimakasih kepada Direktur dan semua pihak RSUD yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dan banyak membantu dalam memperoleh data yang diperlukan dan juga kepada semua responden yang bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini serta semua pihak yang telah membantu.

REFERENSI

- Andayani, R. P. (2019). Pengaruh Atraumatic Care: Audiovisual dengan Portabel DVD Terhadap Hospitalisasi pada Anak. *Jurnal Menara Ilmu*, 5(XIII), 114–121.
- Anggoro, W. T., Istioningsi, & Aeni, Q. (2018). Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Perilaku Caring. *Jurnal Keperawatan BSI*, Volume 6, (ISSN2338-2090), Hal.98-105.
- Anggoro, W. T., Istioningsi, & Aeni, Q. (2018). *Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Perilaku Caring*. *Jurnal Keperawatan BSI*, Volume 6, (ISSN 2338-2090), Hal.98-105.
- Chan, C. M. H., Wong, J. E., Wee, L. H., Jamil, N. A., Yeap, L. L. L., Swarna Nantha, Y., & Siau, C. S. (2020). Psychological and work-related factors predicting work engagement in Malaysian employees. *Occupational Medicine*, 70(6), 400–406. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa107>
- Fadriyaantiyessi, & Suryaningsihyosi. (2017). Hubungan Jam Kerja Dan Karakteristik Perawat Dengan Pelaksana Dengan Penerapan Sasaran Keselamatan Pasien Pasien Pada Rumah Sakit Di Kota Padang. *Menara Ilmu*, Vol. XII N(E-ISSN 1693-2617), ISSN 2528-7613.
- Gatot, D. B., & Adisasmito, W. (2018). Hubungan Karakteristik Perawat ,Isi PekerjaanDan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon. *Jurnal Makara Kesehatan*, Vol. 9, NO, 1–8.
- Grace, P., Mustamu, R. H., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Produsen Senapan Angin. 4(2), 101–107.
- Indah kuntari. (2017). Hubungan Work-Family Enrichment Dengan Work Engagement Pada Perawat Wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2 NO 1, 407–417.

- Indah Susana. (2021). Hubungan Karakteristik Perawat, Motivasi Dan Supervisi Dengan Kualitas Dokumentasi Proses Asuhan Keperawatan.
- Lyu, X. (2020). Work Engagement in the Context of Confucian Culture: A Case of Chinese Civil Servants. *Frontiers in Psychology*, 11(December), 1–8.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.573146>
- Muchlisin Riadi. (2021). Work Engagement (Penegertian, ciri dan faktor ang mempengaruhi). 3, 1–9.
- Nabila Salsabila. (2021). Hubungan Karakteristik Work Engagement Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021.
- PERMENKES NO. 4 Tahun 2018. (2018). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Kewajiban Rumah Sakit dan Kewajiban Pasien. *Photosynthetica*, 2(1), 1–13.
- Pratama, & Hendridunan. (2018). Pengaruh Intensif, Masa Kerja Dan Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Tenaga Pemasar Pda Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu. *Jurnal Visionist*, Vol. 5, No(ISSN: 1411-4186).
- Retyaningsih Ida Yanti, & Warsito, B. E. (2018). Hubungan Karakteristik Perawat, Motivasi, Dokumentasi Proses Dan Suvervisi Dengan Kualitas Proses Asuhan Keperawatan. *Jurnal Bidang Ilmu Kesehatan*, vOLIME 1, ISSN 107-114.
- Role, A. M., Bermain, P., Metode, P., & Playing, R. (2017). Work Engagement. 11–49.
- Shinta Cristina. (2017). Hubungan Karakteristik Perawat Dengan, Motivasi, Dan Supervisi Dengan Kualitas Dokumentasi Proses Asuhan Keperawatan. *Metode Penelitian*, Vol. 2 Nom, 1–5.
- Simarmata, R. N. (2020). Pengaruh Work Engagement dan Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar. Issn 3.
- Srimulyani, V. A., & Hermanto, Y. B. (2022). Organizational culture as a mediator of credible leadership influence on work engagement: empirical studies in private hospitals in East Java, Indonesia. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01289-z>
- Suhartini, & Supriyadi. (20017). Hubungan Antara Karakteristik Perawat Dengan Motivasi Perawat Pelaksana Dalam Menerapkan Komunikasi Terapeutik Pada Fase Kerja Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Visionist*, Volume 1, (ISSN: 1411-4186).
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Zaenal Muttaqin. (2020). Work Engagement Of Milenial Generation Employees AT PT.X.Bandung. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirawusahaan*, Vol. 5 No., hal. 263281.
- Supriyadi, & Suhartini. (2018). Hubungan Antara Karaktritik Perawat Dengan Motivasi Perawat Pelaksana Dalam Menerapkan Komunikasi Terapeutik Pada Fase Kerja Di Rumah Sakit Islam Sultan Semarang. Volume 1., 1--8.
- Surahmat, R., Nuherta, M., & Nurariati. (2018). Hubungan Karakteristik Perawat Terhadap Pelaksanaan Sasaran Keselamatan Pasien Pasca Akreditasi Rumah Sakit “X” di Kota Palembang Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Volume 19, (ISSN 1411-8939), Halaman 1-10.
- Susanti, E. N. (2015). *Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Motivasi Perawat Dalam Pemenuhan Kebutuhan Kebersihan Diri Pasien Di Ruang Rawat Inap RSU dr.H. Koesnadi Bondowoso.*