

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Zu'bi, H. A. (2010). *A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. International Journal of Business and Management*, 5(12), 102–109.
- Alzyoud, A. (2019). *Job Satisfaction and Work Engagement. VI*(November 2018), 125–139.
- Aktouf O. 1992. *Management and theories of organizations in the 1990s: toward a critical radical humanism. Academy of Management Review* 17:407– 43
- Bandura, A. (2001). *Self-efficacy. The foundation of agency. In W. J. Perrig, & A. Grob (Eds.), Control of human behaviour, mental processes and consciousness Mahwak, NJ: Erlbaum.*
- Bayona, J. A., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2020). *The relationship between knowledge characteristics' fit and job satisfaction and job performance: The mediating role of work engagement. Sustainability (Switzerland)*, 12(6).
- Beck, Ulrich. (2002). *Losing the Traditional: Individualization and Precarious Free-doms. Individualization. London: SAGE Publications*, 1-21.
- Bernardin R dan Joice EA. (1993). *Human Resources Management, An Experiental Approach. Newyork (US): By McGraw-Hill, Inc.*
- Bhatti, M. A., Alshagawi, M., & Syah Juhari, A. (2018). *Mediating the role of work engagement between personal resources (self-efficacy, the big five model) and nurses' job performance. International Journal of Human Rights in Healthcare*, 11(3), 176–191.
- Caldwell D, Chatman J, O'Reilly C. 1990. *Building Organizational Commitment: a Multiform Study, Journal Occupational Psychology* 63:245–261.
- Chen, C. V. and Chang, S. W. W. (2008) „*The Effect of Leader-Member Exchange , Trust , Supervisor Support on Organizational Citizenship Behavior in Nurses*“, 16(4), pp. 321–328.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). *The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018a). *The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. Applied Nursing Research*, 39(November 2017), 130–140.
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018b). *The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. Applied Nursing Research*, 39(May 2017), 130–140.
- Ford, J. K., Quiñones, M. A., SEGO, D. J., & SORRA, J. S. (1992). *Factors Affecting the Opportunity To Perform Trained Tasks on the Job. Personnel Psychology*, 45(3), 511–527.
- Glickman, S. W. (2020). *Pengaruh Self Efficacy, Supervisory Support, dan Opportunity To Perform Terhadap Motivation To Transfer Training Pada Pt Arwana Citramulia Tbk Motivation. JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3, 12.
- Grindle, Merilee S. 1980. *Politics and Policy Implementation in The Third World, Princnton University Press, New Jersey*. 117
- Gomez, C., dan Rosen, B. (2001). *The leader-member exchange as a link between managerial trust and employee empowerment, Group & Orga-nizational Management*, 1 (1), pp: 93-113.
- Havens, D. S., Gittell, J. H., & Vasey, J. (2018). *Impact of Relational Coordination on Nurse Job Satisfaction, Work Engagement and Burnout: Achieving the Quadruple Aim. Journal of Nursing Administration*, 48(3), 132–140.
- Hasibuan, S.P M. (2002). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. Jakarta: PT Gunung Agung.*
- Hechanova Ma. Regina M.,Ramon Benedicto A. Alampay., & Edna P. Franco. (2006). *Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service*

- workers. *Asian Journal of Social Psychology*, 9 pp: 72–78.
- Irmawati, I., & Wulandari Kn, A. S. (2017). Pengaruh Quality of Work Life, Self Determination, Dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 19(1), 27.
- Kahn WA. 1990. *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal* 33:692–724.
- Khan, I. et. al (2012). *Impact of Brand Related Attributes on Purchase Intention of Costumers. A Study About the Customers of Punjab, Pakisna. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara AA. AP. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. B a n d u n g (I D) : PT Remaja Rosdakarya.
- Martins, O. F., Tukur, D., Danburam, A. and Salwau, F. K. (2016) „Job Satisfaction Among Doctors and Nurses : A Case Study of Federal Medical Centre Yola, Nigeria“, *International Journal of Community Medicine and Public Health*, 3(6), pp. 1640– 1647.
- Mahsud, R. (2010) „Leader empathy , ethical leadership , an relationsoriented behaviors as antecedents of leader-member exchange quality Antecedents of“, 25(6), pp. 561–577.
- Mihail, D. M., & Kloutsiniotis, P. V. (2016). *The effects of high-performance work systems on hospital employees' work-related well-being: Evidence from Greece. European Management Journal*, 34(4), 424–438.
- Nasurdin, A. M., Ling, T. C., & Khan, S. N. (2018). Linking social support, work engagement and job performance in nursing. *International Journal of Business and Society*, 19(2), 363–386.
- Niu, Han Jen. (2010). Investigating the Effect of Self efficacy on Food-service Industry Employees Career Commitmen. *Internasional Journal of Hospitality Management*, 29, pp: 743-740.
- Nostra, N.N., 2011. Hubungan antara *Job Embeddedness* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan
- Paşaoğlu, D., & Tonus, H. Z. (2014). *Strategic Importance of Human Resource Practices on Job Satisfaction in Private Hospitals. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150(2545), 394–403.
- Paulus & Sigiyo, Cahyono. (2005). Analisis Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja ditinjau dari Locus of Control, Tipe Kepribadian dan Self Efficacy, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vo. 5, No. 2.
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). *Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 480–487.
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295.
- Purnamasari, I., & Kapalawi, I. (2013). Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar Analysis of Human Resource Management Process in Stella Maris Hospital Makassar. *MKMI*, 2, 120–124.
- Potter, P.A., & Perry, A.G. (2005). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses dan Praktek* (edisi 4). Jakarta: EGC.
- Raji, I. A., Ladan, S., Alam, M. M., & Idris, I. T. (2021). *Organisational commitment, work engagement and job performance: empirical study on Nigeria's public healthcare system. Journal for Global Business Advancement*, 14(1), 115–137.
- Rivai. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Robbins Rtheppen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat

- Rohana Manalu, A., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). *Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan*. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1(02), 42–49.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Alfabeta.
- Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7):600–619.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gon Alez-ro, V. A., & Bakker, A. B. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3:71–92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. *Journal of Organizational Behavior*, 25:293-315.
- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). *Does talent management affect employee performance?: The moderating role of work engagement*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335–341.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Umrani, W. A., Afsar, B., Khan, M., & Ahmed, U. (2019). Addressing the issue of job performance among hospital physicians in Pakistan: The role of job security, organizational support, and job satisfaction. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(3).
- Wahyudi, H., Rivai, F., & Kadir, A. R. (2017). Pengaruh Modal Psikologis terhadap Work Engagement dan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2017. *Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin*, 2.
- White, & Griffith. (2010). *Human Resource Management* (C. R. and K. Jackson (ed.)).
- Zhang, X., Bian, L., Bai, X., Kong, D., Liu, L., Chen, Q., & Li, N. (2020). *The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: A cross-sectional study*. *BMC Health Services Research*, 20(1), 1–11.

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

KUESIONER PENELITIAN

Karyawan RSKD Provinsi Sulawesi Selatan

Peneliti selaku mahasiswi Magister Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin (FKM Unhas) saat ini sedang mengadakan penelitian tugas akhir dengan Judul **PENGARUH WORK ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA SDM PADA RSKD PROVINSI SULAWESI SELATAN 2022**. Berkaitan dengan hal tersebut, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan untuk mengisi kuesioner (sebagaimana terlampir) dengan jujur dan sebenar-benarnya. Identitas dan jawaban dari responden akan dijaga kerahasiannya. Kuesioner ini tidak akan berpengaruh apapun terhadap responden karena hanya digunakan untuk keperluan pendidikan

Karakteristik Responden	
1. Inisial	
2. Profesi	1. Medis 2. Keperawatan 3. Kebidanan 4. Nonmedis 5. Lainnya.....
3. Unit Kerja/Instalasi	1. () UGD 2. () Rawat Jalan 3. () Rawat Inap 4. () ICU/ICCU/IMC 5. () NICU/PICU 6. () Radiologi 7. () Laboratorium 8. () Farmasi 9. () Gizi 10. () Lainnya.....
4. Usia
5. Jenis Kelamin	1. () Laki-laki 2. () Perempuan
6. Latar Belakang Pendidikan	1. () SLTA/Sederajat 2. () D3/Sederajat 3. () S1 4. () Profesi 5. () S2 6. () Spesialis 7. Lainnya.....
7. Masa Kerja di Unit Sekarang
8. Tepatnya, berapa jam dalam seminggu Bapak/Ibu bekerja di RS?	1. Kurang dari 20 jam seminggu 2. 40 jam atau lebih seminggu 3. 20-39 jam seminggu
9. Status Kerja di RS	1. () PNS/Tenaga Tetap 2. () Non PNS/Tenaga Tidak Tetap 3. () Lainnya.....

A. Petunjuk Pengisian:

1. Mohon dibaca dan dipahami tiap pertanyaan dalam lembar kuesioner berikut serta diisi dengan teliti, lengkap dan jujur
2. Jawaban harus merupakan jawaban pribadi bukan jawaban kelompok, dalam hal ini tidak ada jawaban yang benar atau salah, yang penting jawaban bapak/ibu/sdr(i) benar-benar tepat dengan situasi yang dirasakan.
3. Beri tanda cek (√) pada jawaban dari pertanyaan-pertanyaan di bawah ini yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Sdr(i)

KEPUASAN KERJA

Pilihan Jawaban:

STP : Sangat Tidak Puas
TP : Tidak Puas
P : Puas
SP : Setuju Sangat Puas

KINERJA

Pilihan Jawaban:

STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

A. WORK ENGAGEMENT

Pilihlah salah satu jawaban yang merupakan jawaban pribadi bukan jawaban kelompok, dalam hal ini tidak ada jawaban yang benar atau salah. Beri tanda cek (√) pada jawaban dari pertanyaan-pertanyaan di bawah ini yang benar-benar tepat dengan situasi yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr(i).

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

No	Pernyataan	Penilaian			
		STS	TS	S	SS
VIGOR					
1.	Saya selalu bersemangat untuk pergi bekerja				
2.	Saya bersemangat untuk melakukan pekerjaan saya setiap hari				
3.	Ketika di tempat kerja saya tidak mudah menyerah meskipun ada halangan dan kesulitan.				
4.	Saya dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama pada saat tertentu.				
5.	Saya memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja				
6.	Saya merasa bergairah ketika melakukan pekerjaan saya.				
DEDICATION					
7.	Pekerjaan saya merupakan sumber kebanggaan bagi diri saya.				
8.	Saya merasa bangga ketika mengerjakan pekerjaan secara lengkap dan menyeluruh				
9.	Saya siap mencurahkan hati dan jiwa saya pada pekerjaan				
ABSORPTION					
10.	saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna dan memiliki tujuan.				

11.	Saya memilih focus ketika sedang bekerja				
12.	Saya merasa bahagia ketika sedang sungguh-sungguh dalam bekerja				
13.	Saya merasa terikat dengan pekerjaan saya.				
14.	Saya merasa waktu cepat berlalu ketika sedang bekerja				

B. KEPUASAN KERJA

Pilihlah salah satu jawaban yang merupakan jawaban pribadi bukan jawaban kelompok, dalam hal ini tidak ada jawaban yang benar atau salah. Beri tanda cek (√) pada jawaban dari pertanyaan-pertanyaan di bawah ini yang benar-benar tepat dengan situasi yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr(i).

STP : Sangat Tidak Puas

TP : Tidak Puas

P : Puas

No	Pernyataan	Penilaian			
		STP	TP	P	SP
MANAJEMEN RUMAH SAKIT					
1	Saya selalu diberikan kesempatan untuk berkembang oleh rumah sakit				
2	Rumah sakit menerapkan pemberian penghargaan terhadap staf yang memiliki prestasi kerja yang baik				
3	Otonomi saya sebagai perawat terbatas di rumah sakit ini				
4	Saya yakin atasan memiliki kemampuan sebagai seorang pemimpin rumah sakit				
5	Sistem penetapan promosi pekerjaan di rumah sakit dilaksanakan dengan adil				
FASILITAS RUMAH SAKIT					
6	Saya merasa puas dan nyaman dengan lingkungan kerja yang sangat mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
7	Saya dapat menggunakan fasilitas kerja dengan baik selama bekerja di rumah sakit ini				
8	Saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan karena keterbatasan instrumen dan peralatan yang tersedia di rumah sakit				

9	Rumah sakit menyediakan alat pelindung diri demi keselamatan staf				
10	Rumah sakit tidak menyediakan suatu sistem pemusnahan limbah secara aman				
PENYEDIA LAYANAN KESEHATAN					
11	Saya merasa pekerjaan saya sebagai perawat sangat berarti bagi orang lain				
12	Saya senantiasa memiliki semangat kerjasama dengan rekan kerja di rumah sakit				
13	Saya tidak merasa nyaman dengan teman sejawat dan karyawan lain di rumah sakit ini				
14	Saya merasa tidak ada perhatian maupun dukungan dari pimpinan saya di rumah sakit				
15	Komunikasi senantiasa terjalin dengan baik antara saya dengan tenaga medis lainnya				
PEMBAYARAN DAN TUNJANGAN					
16	Saya merasa tidak puas dengan jasa medik yang diterima, baik dari segi jumlah maupun ketepatan waktu pembayaran				
17	Rumah sakit tempat saya bekerja memberikan jasa medik yang lebih baik dibandingkan rumah sakit lainnya				
18	Saya merasa puas dengan system pembagian tunjangan/ insentif yang adil di rumah sakit ini				
KESEIMBANGAN PEKERJAAN/KELUARGA					
19	Saya mendapatkan libur akhir pekan tiap bulan				
20	Pengaturan libur akhir pekan yang fleksibel				
21	Saya mendapatkan kompensasi kerja di akhir pekan				
22	Di rumah sakit tersedia fasilitas penitipan anak				
23	Pemberian cuti melahirkan bagi perawat wanita				
24	Saya tidak mengalami kendala ketika mengusulkan untuk mengambil Izin diluar cuti pegawai				
KEPUASAN PENJADWALAN					

25	Semua perawat memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja paruh waktu diluar shift.				
26	Perawat memiliki kesempatan yang sama bekerja seharian penuh tanpa istirahat.				
27	Kepala ruangan bersikap adil dalam mengatur jadwal dinas seluruh perawat diruangan.				
28	Saya bekerja < 10 jam per hari.				
PELUANG PROFESI					
29	Saya memiliki kesempatan yang sama dengan perawat lainnya untuk menjadi pengurus organisasi keperawatan di RS ini (Pengurus PPNI/Komite Keperawatan)				
30	Saya memiliki kesempatan yang sama dengan karyawan lainnya untuk mengikuti pendidikan berkelanjutan.				
31	Saya memiliki kesempatan yang sama dengan perawat lainnya untuk mengikuti pelatihan dalam meningkatkan keterampilan keperawatan.				
32	Semua perawat di ruangan saya memiliki kesempatan yang sama untuk terlibat jika ada rapat/pertemuan dengan bidang keperawatan.				
33	Semua perawat di ruangan saya memiliki kesempatan yang sama untuk terlibat jika ada rapat/pertemuan antara manajemen dan pelayanan.				
34	Saya memiliki kesempatan yang sama dengan perawat lainnya untuk menulis dan publikasi.				
KONTROL/TANGGUNG JAWAB					
35	Saya dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan terhadap pelayanan di ruangan kerja saya.				
36	Saya mampu mengontrol kejadian ditempat kerja meskipun dengan lingkungan kerja yang berubah-ubah.				

37	Saya akan memperbaiki kesalahan berulang yang terjadi di rumah sakit.				
INTERACTION					
38	Saya mempunyai kesempatan berinteraksi dengan professional lain.				
39	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja maupun profesi lain di rumah sakit.				
40	Saya memiliki kesempatan untuk bersosialisasi diluar jam kerja.				

C. KINERJA SDM

Pilihlah salah satu jawaban yang merupakan jawaban pribadi bukan jawaban kelompok, dalam hal ini tidak ada jawaban yang benar atau salah. Beri tanda cek (√) pada jawaban dari pertanyaan-pertanyaan di bawah ini yang benar-benar tepat dengan situasi yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr(i).

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

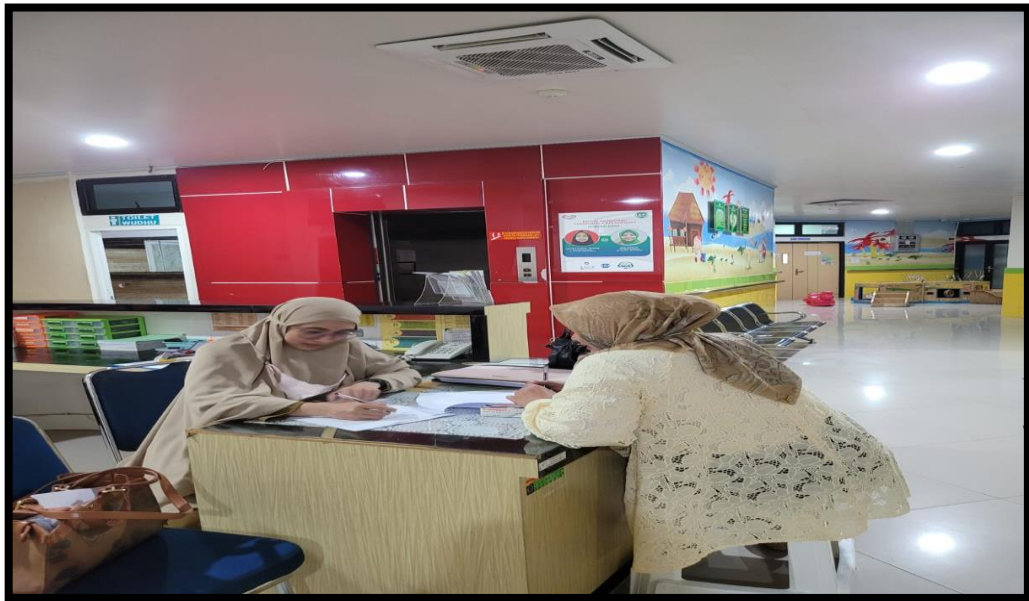
S : Setuju

No	Pernyataan	Penilaian			
		STS	TS	S	SS
QUALITY					
1.	Pekerjaan yang saya lakukan dapat diselesaikan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan				
2.	Saya selalu berhasil meningkatkan kualitas kerja saya.				
3.	Kualitas kerja saya lebih baik dari rekan kerja saya				
QUANTITY					
4.	Saya bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan dan sasaran kegiatan.				
5.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan yang ditentukan				
6.	Kuantitas pekerjaan yang dapat saya selesaikan pada saat jam				

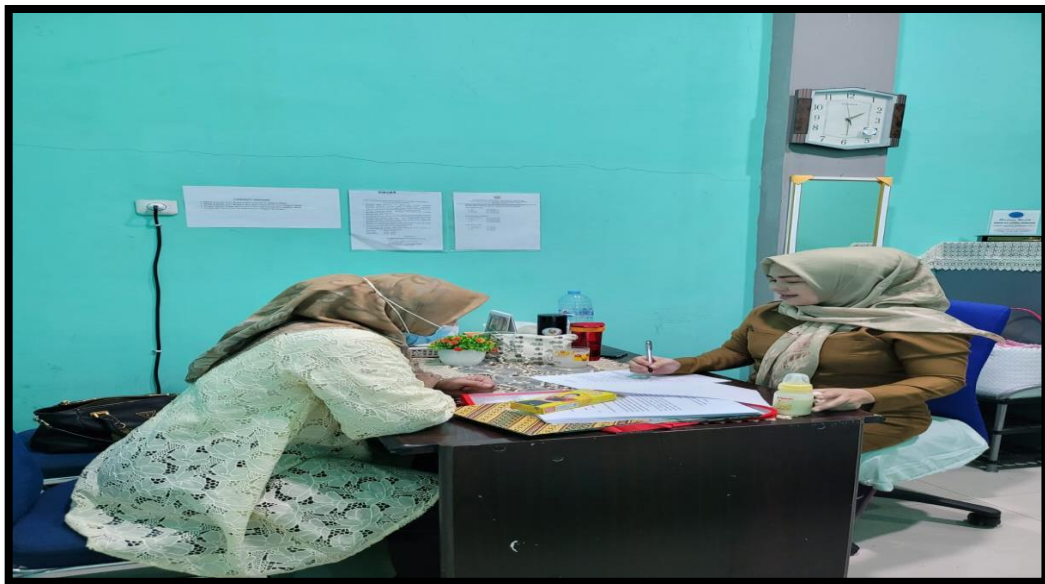
	kerja lebih banyak dari rekan kerja saya.				
<i>TIMELENESS</i>					
7.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.				
8	Saya tidak pernah terlambat datang ke kantor.				
9.	Saya adalah pemanajemen waktu yang baik.				
<i>COST EFFEVTIVENESS</i>					
10.	Saya mampu menggunakan dengan baik teknologi yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan.				
11.	Saya dapat menggunakan dengan baik informasi yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan				
12.	Saya adalah pemanajemen pengetahuan yang baik.				
<i>NEED SUPERVISION</i>					
13.	Saya dapat bekerja dengan baik walaupun tanpa supervisi dari atasan				
14.	Saya dapat bekerja dengan baik tanpa pengarahan yang detail.				
15	Saya tidak pernah mengecewakan atasan apabila diberikan tanggung jawab.				
<i>INTERPERSONAL IMPACT</i>					
16	Saya dapat membina kerjasama yang baik dengan rekan kerja saya.				
17	Saya bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan				
18	Saya bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.				

DOKUMENTASI PENELITIAN

1. RSKD IA Pertiwi



2. RSKD IA Siti Fatimah



3. RSKD Gigi dan Mulut



4. RSKD Dadi

