

## DAFTAR PUSTAKA

- Abualigah, A., Davies, J., & Harrington, S. (2021). Religiosity and work engagement: Workload as a moderator. *Stress and Health*, 37(5), 862–870. <https://doi.org/10.1002/smi.3042>
- Adquisiciones, L. E. Y. D. E., Vigente, T., Frampton, P., Azar, S., Jacobson, S., Perrelli, T. J., Washington, B. L. L. P., No, Ars, P. R. D. a T. a W., Kibbe, L., Golbère, B., Nystrom, J., Tobey, R., Conner, P., King, C., Heller, P. B., Torras, A. I. V., To-, I. N. O., Frederickson, H. G., ... SOUTHEASTERN, H. (2019). Title. *Duke Law Journal*, 1(1).
- Ahmed, S., Mohammed, S., Al, S., & Ahmad, F. Bin. (2018). *Employee Job Security and Performance Relationship in Developing Economy through Employee Engagement : Critical Analysis with PLS-SEM. January 2017.*
- Ajibola, K. S., Mukulu, E., & Simiyu, A. (2019). Performance Appraisal and Employee Engagement: Does Tenure Matters? Evidence from South-West Nigeria. *Quest Journal of Management and Social Sciences*, 1(2), 146–164. <https://doi.org/10.3126/qjmss.v1i2.27415>
- Ajzen, I. (2002). Behavioral Interventions Based on the Theory of Planned Behavior. *Research Policy*, 2011(June), 1–6. <http://www.people.umass.edu/ajzen/pdf/tpb.intervention.pdf>
- Aksenova, E. I., Vashalomidze, E. V., Vishnevskaya, N. G., Guskova, I. V., & Filimonova, I. V. (2020). Human resource management in healthcare organizations. *Problemy Sotsial'noi Gigieny, Zdravookhraneniia i Istorii Meditsiny*, 28(Issue), 674–679. <https://doi.org/10.32687/0869-866X-2020-28-s1-674-679>
- Albrech, S. L. (2011). Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice. *Human Resource Management International Digest*, 19(7), 176–178. <https://doi.org/10.1108/hrmid.2011.04419gaa.019>
- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/su13074045>
- Albrecht, S. L., & Marty, A. (2020). Personality, self-efficacy and job resources and their associations with employee engagement, affective commitment and turnover intentions. *International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 657–681. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1362660>
- Alfes, K., Shantz, A. D., Truss, C., & Soane, E. C. (2013). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: A moderated mediation model. *International Journal of Human Resource Management*, 24(2), 330–351. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.679950>
- Amagada, Ogeneweware, C., Gabriel M.O, J., & Asawo, S. . (2020). Human Capital

- Management and Survival of Private Hospital in Port Harcourt, Rivers State, Nigeria. *International Journal of Management Sciences*, 8(3), 7–19.
- Andrew, O. C., & Sofian, S. (2012). Individual Factors and Work Outcomes of Employee Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40(December 2012), 498–508. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.03.222>
- Andrzej Huczynski & B. D. (2004). The role of employee engagement in revitalizing creativity and innovation at the workplace: A survey of selected libraries in Meru County - Kenya. *Library Philosophy and Practice*, 2014(1), 1–34.
- Aninkan, D. O., & Oyewole, A. A. (2014). The influence of individual and organizational factors on employee engagement. *International Journal of Development and Sustainability*, 3(6), 1381–1392.
- Armstrong, S. (n.d.). *HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: state of the art*. 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Balain, S., & Sparrow, P. (2009). Engaged to Perform: A new perspective on employee engagement. *Thinking*, May, 1–48.
- Baron, A., Armstrong, M., & Frisca, S. (2013). *Human Capital Management "Konsep dan Implikasi"*. Penerbit PPM.
- Bharathi, D. S. B., & Padmaja, R. (2018). *The Role of Employee Welfare Facilities In Engaging Employees*. 20(2), 9–14. <https://doi.org/10.9790/487X-2002100914>
- BlessingWhite Research. (2013). *Employee Engagement Research Update*. January, 36.
- Borah, N. (2019). *EMPLOYEE ENGAGEMENT: A CRITICAL*. May.
- Borah, N., & Barua, M. (2018). EMPLOYEE ENGAGEMENT: A CRITICAL REVIEW OF LITERATURE. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 7(4), 22–30. <https://doi.org/10.1002/ert.21639>
- Braun, V., & Clarke, V. (2014). What can “thematic analysis” offer health and wellbeing researchers? *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 9(March 2017), 20–22. <https://doi.org/10.3402/qhw.v9.26152>
- Bridger, E., Jeklin, A., Bustamante Fariás, Ó., Saludables, P., Para, E., Menores, P. D. E., Violencia, V. D. E., Desde, I., Enfoque, E. L., En, C., Que, T., Obtenor, P., Maestra, G. D. E., & Desarrollo, E. N. (2018). Employee Engagement A Practical Introduction. *Correspondencias & Análisis*, 15018, 1–23.
- Brien, A. R., Suhartanto, D., Sarah, I. S., Suhaeni, T., & ... (2021). The role of religiosity on employee engagement and performance: The perspective of Muslim employees. *International Journal Of Applied Business Research*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.35313/ijabr.v3i1.109>
- Castaño, R., Bitran, R., & Giedion, U. (2004). Monitoring and evaluating hospital

- autonomization and its effects on priority health services. *The Partners for Health Reformplus Project*.  
<http://www.healthsystems2020.org/content/resource/detail/1622/>
- Chen, P., Lee, F., & Lim, S. (2020). Loving thy work : developing a measure of work passion. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 140–158. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1703680>
- Cholis, N. (2019). *Pengaruh Job Satisfaction Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi*. 1–71. <http://eprintslib.ummgl.ac.id/id/eprint/1102>
- Collini, S. A., Guidroz, A. M., & Perez, L. M. (2015). Turnover in health care: The mediating effects of employee engagement. *Journal of Nursing Management*, 23(2), 169–178. <https://doi.org/10.1111/jonm.12109>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mix Methods Approaches Fifth Edition*.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An Interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- De Lange, A. H., De Witte, H., & Notelaers, G. (2008). Should I stay or should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work and Stress*, 22(3), 201–223. <https://doi.org/10.1080/02678370802390132>
- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, 2023. (2023). Undang-Undang No. 17 Tahun 2023. *Undang-Undang, 187315*, 1–300.
- Elliott, G., & Corey, D. (2018). *Build it The Rebel Playbook for World-Class Employee Engagement*. Wiley.
- EVI MARTA, S. K. (2017). No Title. In *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF UNTUK BIDANG KESEHATAN (1st ed.)*. Rajawali Pres.
- Ferinia, R., Yuniarsi, T., & Disman, H. (2016). Relationship between selected factors of motivation, employee engagement and employee performance among nurses at adventist hospital. *International Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(3), 177. <https://doi.org/10.14419/ijbas.v5i3.5948>
- Flatau-Harrison, H., Griffin, M. A., & Gagné, M. (2020). Trickling down: The impact of leaders on individual role clarity through safety climate strength across time. *Safety Science*, 121(September 2019), 485–495. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.09.009>
- Fralick C. Pamela; Piercey, W. Douglas; Scarborough, H. (2023). Long-term-care hospitals. *Britannica, The Information Architects of Encyclopaedia*.
- Gichohi, P. M. (2014). The role of employee engagement in revitalizing creativity and innovation at the workplace: A survey of selected libraries in Meru County - Kenya. *Library Philosophy and Practice*, 2014(1).

- Ginbeto, T., Debie, A., Geberu, D. M., Alemayehu, D., & Dellie, E. (2023). Work engagement among health professionals in public health facilities of Bench-Sheko zone, southwest Ethiopia. *BMC Health Services Research*, 23(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09680-5>
- Globerson, S., & Malki, N. (1980). Estimating the expenses resulting from labor turnover: an Israelian study. *Management International Review*, 111–117.
- Govindaraj, R. (1996). *Recent Experiences with Hospital Autonomy in Developing Countries -- What Can We Learn ? September*.
- Hackman, R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the Design of Work: Test of a Theory*. 9(170).
- Hair, F. J., Black C., W., Babin, J. B., & Anderson, E. R. (2014). Multivariate Data Analysis. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 88. <http://ejournal.president.ac.id/presunivojs/index.php/JAAF/article/download/363/207>
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). “ Same Same ” But Different ? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment ? *European Psychologist*, 11(2), 119–127. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.11.2.119>
- Handayani, S., Anggraeni, A. I., Andriyansah, Suharnomo, & Rahardja, E. (2017). Analysis of antecedent and consequence of employee engagement in small and medium-sized enterprises in Central Java, Indonesia. *European Research Studies Journal*, 20(3), 500–510. <https://doi.org/10.35808/ersj/724>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Heryana, A. (2018). *Penyusunan Hasil dan Pembahasan Hasil Penelitian Kualitatif*. 1–14. [http://adeheryana.weblog.esaunggul.ac.id/wp-content/uploads/sites/5665/2018/12/Ade-Heryana\\_Penyusunan-Hasil-dan-Pembahasan-Riset-Kualitatif.pdf](http://adeheryana.weblog.esaunggul.ac.id/wp-content/uploads/sites/5665/2018/12/Ade-Heryana_Penyusunan-Hasil-dan-Pembahasan-Riset-Kualitatif.pdf). Diakses tanggal 1 Februari 2021
- Hidayat, A. S., Setiawan, Y., Alwi, M., & Nurdiana, E. (2018). Peran Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening antara Knowledge Creation dan Keunggulan Bersaing. *Jurnal Ecodemica*, 2(2), 203. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/4090/202-212>
- Ho, W. H., Chang, C. S., Shih, Y. L., & Liang, R. Da. (2009). Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/1472-6963-9-8>

- Holbeche, L., & Park, R. (2004). HR and the high performance organization: HR's role in creating a high performance culture. *Strategic HR Review*, 3(2), 32–35.
- Hussain, F. (2019). *THE EFFECTING JOB SECURITY AND WORK LOAD ON JOB SATISFACTION OF TEACHERS AMONG HEIGHER EDUCATION INSTITUTION IN SOUTHERN THE EFFECTING JOB SECURITY AND WORK LOAD ON JOB SATISFACTION OF TEACHERS AMONG HEIGHER EDUCATION*. October 2018.
- Iddagoda, Y. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Gunawardana, K. D. (2016). Towards a Conceptualization and an Operationalization of the Construct of Employee Engagement. *International Business Research*, 9(2), 85. <https://doi.org/10.5539/ibr.v9n2p85>
- Imandin, L., Bisschoff, C. A., & Botha, C. (2014a). *SECTION 2 . Management in firms and organizations*. November 2015.
- Imandin, L., Bisschoff, C., & Botha, C. (2014b). A Model to Measure Employee Engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 12(2), 139–152.
- Jeong, D. A. E. Y. (2010). *The Role of the State in Industrial Relations* \*. 16(2).
- Jeve, Y. B., Oppenheimer, C., & Konje, J. (2015). Employee engagement within the NHS: A cross-sectional study. *International Journal of Health Policy and Management*, 4(2), 85–90. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2015.12>
- Juan, S. H., Ting, I. W. K., Kweh, Q. L., & Yao, L. (2018). How does knowledge sharing affect employee engagement? *Institutions and Economies*, 10(4), 49–67.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kang, J. Y., Lee, M. K., Fairchild, E. M., Caubet, S. L., Peters, D. E., Beliles, G. R., & Matti, L. K. (2019). Relationships Among Organizational Values, Employee Engagement, and Patient Satisfaction in an Academic Medical Center. *Mayo Clinic Proceedings: Innovations, Quality & Outcomes*, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.mayocpiqo.2019.08.001>
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9(2), 131–146. <https://doi.org/10.1002/bs.3830090206>
- Kemie, S. S., & Purba, S. D. (2019). Konsekuensi mediasi kepuasan kerja pada pengaruh keterikatan kerja dan manajemen karir terhadap keinginan untuk tetap tinggal di dalam organisasi (Studi terhadap para pengajar di Akademi ATCKR). *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(1), 177–194.
- Khalida, R., & Safitri, N. (2018). The Effect of Person-Organization Fit on Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediating Variable. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 23(3), 3–5. <https://doi.org/10.20476/jbb.v23i3.9173>

- Krishnan, R., Ismail, S., Ismail, I., Muhammed, R. N., Muthusamy, G., & Kanchymalay, K. (2015). Employee Work Engagement: Understanding the Role of Job Characteristics and Employee Characteristics. *J. Appl. Environ. Biol. Sci*, 4(10S), 58–67. [www.textroad.com](http://www.textroad.com)
- Kurniawati, I. D. (2014). MASA KERJA DENGAN JOBENGAGEMENT PADA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 02(02), 311–324.
- Kwon, K., & Kim, T. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100704. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704>
- Lapoint, P. A., & Liprie-Spence, A. (2017). Employee Engagement: Generational Differences in the Workforce. *Journal of Organizational Psychology*, 17(5), 118–128.
- Laschinger, H. K. S., & Grau, A. L. (2012). Predictors of new graduate nurses ' workplace well-being : Testing the job demands Y resources model. *Health Care Management Review*, 37(2), 175–186. <https://doi.org/10.1097/HMR.0b013e31822aa456>
- Lawler, E. E. (2017). Employee Engagement: A Critical Commentary. *Employment Relations Today*, 44(3), 47–50. <https://doi.org/10.1002/ert.21639>
- Li, P., Sun, J. M., Taris, T. W., Xing, L., & Peeters, M. C. W. (2021). Country differences in the relationship between leadership and employee engagement: A meta-analysis. *Leadership Quarterly*, 32(1), 101458. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101458>
- Lowe, G. (2012). How employee engagement matters for hospital performance. *Healthcare Quarterly (Toronto, Ont.)*, 15(2), 29–39. <https://doi.org/10.12927/hcq.2012.22915>
- Luthans, F., & Peterson, S. J. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy: implications for managerial effectiveness and development. *Journal of Management Development*, 21(5), 376–387. <https://doi.org/10.1108/02621710210426862>
- Ma'ruf, M., Riyadi, S., & Ardiana, I. D. K. R. (2022). The Influence of Organization Pried, Organizational Commitment, Transformational Leadership on Job Satisfaction Employee Performance at PT Virama Karya (Persero) East Java Branch. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 06(08), 77–88. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2022.6806>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). *The Meaning of Employee Engagement*. 1, 3–30.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001a). Job Burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397–422.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001b). *Ob urnout*. 397–422.

- Mead, J., & Warren, K. (2016). Quasi-Governmental Organizations at the Local Level: Publicly-Appointed Directors Leading Nonprofit Organizations. *Nonprofit Policy Forum*, 7(3), 289–309. <https://doi.org/10.1515/npf-2014-0044>
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2015). Linking person-job fit, person-organization fit, employee engagement and turnover intention: A three-step conceptual model. *Asian Social Science*, 11(2), 313–320. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n2p313>
- Menguc, B., Auh, S., Yeniaras, V., & Katsikeas, C. S. (2017). The role of climate: implications for service employee engagement and customer service performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 45(3), 428–451. <https://doi.org/10.1007/s11747-017-0526-9>
- Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. (Sunny). (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 56–65. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.03.002>
- Mohezar, S., Jaafar, N. I., & Akbar, W. (2021). Achieving Quality of Life at Work: Transforming Spaces to Improve Well-Being. In *Achieving Quality of Life at Work: Transforming Spaces to Improve Well-Being*. <https://doi.org/10.1007/978-981-16-4265-4>
- Moran, G. (2011). The Hidden Costs of Employee Turnover. *Entrepreneur*.
- Nawaz, M. S., Hassan, M., Hassan, S., Shaukat, S., & Asadullah, M. A. (2016). Impact of employee training and empowerment on employee creativity through employee engagement : Empirical evidence from the manufacturing sector of Impact of Employee Training and Empowerment on Employee Creativity Through Employee Engagement : Empirical. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 19(4)(February), 593–601. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2014.19.4.13618>
- Nawaz, M. S., Hassan, M., Hassan, S., Shaukat, S., & Asadullah, M. A. (2014). Impact of employee training and empowerment on employee creativity through employee engagement: Empirical evidence from the manufacturing sector of Pakistan. *Middle - East Journal of Scientific Research*, 19(4), 593–601. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2014.19.4.13618>
- Newmeasure. (2018). *TRENDS IN EMPLOYEE Executive Summary: 2017 Employee Engagement Trends*.
- Ningsih, N. S., & Endang Marlina. (2020). Pengetahuan Penerapan Keselamatan Pasien (Patient Safety) Pada Petugas Kesehatan. *Jurnal Kesehatan*, 9(1), 59–71. <https://doi.org/10.37048/kesehatan.v9i1.120>
- NSI. (2020). 2020 National Health Care Retention & RN Staffing Report. *NSI Nursing Solutions, Inc*, 717, 1–14.
- O'Connell, M., & Kung, M. C. (2007). The Cost of Employee Turnover. *Industrial Management*, 49(1).

- OECD, European Union, W. (2017). Capital Formation in Health Systems. *A System of Health Accounts 2011*, 247–271. <https://doi.org/10.1787/9789264270985-13-en>
- Ologbo, A. C., & Sofian, S. (2013). Individual and organizational factors of employee engagement on employee work outcomes. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 3(3), 498–502.
- Onyango, R., Egessa, R. K. W., & Ojera, P. (2022). Knowledge management and employee engagement in the hospitality industry. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 11(6), 209–217. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1978>
- Peakon. (2020). *Global Employee Engagement Report*.
- Preker, A. S., & Harding, A. (2003). *Innovations in Health Service Delivery* (pp. 1–548).
- Probst, T. M. (2016). *The impact of job insecurity on employee work attitudes , job adaptation , and organizational withdrawal behaviors . February*.
- Radda, A. A., Majidadi, M. A., & Akanno, S. N. (2015). Employee engagement: the new model of leadership. *Indian Journal of Management Science*, 5(2), 1–10.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support : A Review of the Literature*. 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). *Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance : Mediating role of employee engagement*. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). *Rizzo (1970).pdf*. 15(2), 150–163.
- Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). *Job Engagement : Why It ' s Important and How to Improve It*. 21–29. <https://doi.org/10.1002/ert.10048>
- Robertson-smith, G., & Markwick, C. (2009). *Employee Engagement A Review of Current Thinking*.
- Robinson, D., Hooker, H., & Hayday, S. (2007). Engagement: the continuing story. *Institute for Employment Studies*, 43. <http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/447.pdf>
- Robinson D., P. S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement, Report 408*.
- Rothbard, N. P. (2001). *Administrative Science Quarterly*. <https://doi.org/10.2307/3094827>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>



- Salah, S., Shama, A., & Ahmad, M. (2021). The Relationship between Nurse's Innovative Work Behavior and Their Job Satisfaction. *International Journal of Novel Research in Healthcare and Nursing*, 8(1), 596–606. [www.noveltyjournals.com](http://www.noveltyjournals.com)
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39–46. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.515981>
- Seijts, B. G. H., & Crim, D. (2006). What engages employees the most or, The Ten C's of employee engagement. *Ivey Business Journal*, 70(April), 1–5.
- Selvarasu, D., & Subbu Krishna Sastry MBA Professor, N. (2014). A Study of Impact on Performance Appraisal on Employee's Engagement in an Organization. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(11), 10–22. [www.arcjournals.org](http://www.arcjournals.org)
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Seyedpour, S. M., Safari, A., & Isfahani, A. N. (2020). Formulating an organizational pride model for the National Iranian Oil Company Formulating an organizational pride model for the National Iranian Oil Company. *Cogent Business & Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1794679>
- Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., & Soane, E. (2013). The role of employee engagement in the relationship between job design and task performance, citizenship and deviant behaviours. *International Journal of Human Resource Management*, 24(13), 2608–2627. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.744334>
- Shen, H., & Jiang, H. (2019). Engaged at work ? An employee engagement model in public relations. *Journal of Public Relations Research*, 0(00), 1–18. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2019.1585855>
- Shokunbi, O., de Ruyter, A. and Clarke, V. (2019). *The Role of Employee Passion for Work as an Antecedent of Employee En-gagement*. 2019.
- Sidin, A. I., & Nur, A. (2021). *Organizational Citizenship Behaviour & Mutu Pelayanan Rumah Sakit*.
- Sifatu, W. O., Sjahruddin, H., Fajriah, Y., Dwijendra, N. K. A., & Santoso, A. (2020). Innovative work behaviors in pharmacies of Indonesia: Role of employee voice, generational diversity management and employee engagement. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 725–734. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.2.105>
- Singh, S., & Srivastava, S. (2023). *INDUSTRIAL RELATIONSHIP ANALYSIS ON WORKERS QUALITY OF LIFE*. 04, 5433–5440.

- Spence Laschinger, H. K., Wong, C. A., & Grau, A. L. (2012). The influence of authentic leadership on newly graduated nurses' experiences of workplace bullying, burnout and retention outcomes: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 49(10), 1266–1276. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.05.012>
- Stephanie, & Gustomo, A. (2015). Proposal to Improve Employee Engagement in PT Maju Sentosa by AON Hewitt Model and Mercer Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 169(August 2014), 363–370. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.321>
- Sun, H., Sik, Y., & Hyun, H. (2020). International Journal of Hospitality Management COVID-19 : The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92(September 2020), 102703. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703>
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>
- Tannady, H., Tannady, H., Ismuhadjar, & Zami, A. (2019). The effect of organizational culture and employee engagement on job performance of healthcare industry in province of Jakarta, Indonesia. *Quality - Access to Success*, 20(169), 18–22.
- Tennakoon, W. D. N. S. M., & Lasanthika, W. J. A. J. M. (2018). Religiosity and engagement: Clarifying the relationship. *International Journal of Commerce and Management Research*, 4(1), 52–57. <https://doi.org/10.22271/manage>
- Toth, I., Heinänen, S., & Puumalainen, K. (2021). Passionate and engaged? Passion for inventing and work engagement in different knowledge work contexts. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 27(9), 1–25. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-09-2020-0632>
- Towsen, T., Stander, M. W., & van der Vaart, L. (2020). The Relationship Between Authentic Leadership, Psychological Empowerment, Role Clarity, and Work Engagement: Evidence From South Africa. *Frontiers in Psychology*, 11(August), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01973>
- Tripathi, D. J. P., & Sharma, M. S. (2016). The Key to Improve Performance: Employee Engagement. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(10), 19–25. <https://doi.org/10.9790/487x-1810041925>
- Tullar, J. M., Amick, B. C., Brewer, S., Diamond, P. M., Kelder, S. H., & Mikhail, O. (2016). Improve employee engagement to retain your workforce. *Health Care Management Review*, 41(4), 316–324. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000079>
- Ünal, Z. M., & Turgut, T. (2015). The Buzzword: Employee Engagement. Does Person- Organization Fit Contribute to Employee Engagement? *Iranian Journal of Management Studies*, 8(2), 157–179.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=116289972&site=ehost-live>

- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). *On the Role of Passion for Work in Burnout: A Process Model*. February. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x>
- Wake, M., & Green, W. (2019). Relationship between employee engagement scores and service quality ratings: Analysis of the National Health Service staff survey across 97 acute NHS Trusts in England and concurrent Care Quality Commission outcomes (2012-2016). *BMJ Open*, 9(7). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026472>
- Wan, I. I. (2019). Umpan Balik Sistem Pakar Sebagai Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Multistrada Arah Sarana, Tbk. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 2(1), 52–67. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v2i1.3211>
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45(June), 10–22. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>
- Werfete, R. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara Tahun 2020*.
- Whittington, J. L., Meskelis, S., Asare, E., & Beldona, S. (2017). Enhancing Engagement Through Effective Performance Management. In *Enhancing Employee Engagement*. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-54732-9\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-319-54732-9_8)
- Widyanti, R., Irhamni, G., & Ratna, S. (2020). Organizational Justice and Organizational Commitment. *Journal Of Southwest Jiaotong University*, 55(3).
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(2), 1–11.
- Wollard, K. K., & Shuck, B. (2011). Antecedents to employee engagement: A structured review of the literature. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 429–446. <https://doi.org/10.1177/1523422311431220>
- Zhang, T., Avery, G. C., Bergsteiner, H., & More, E. (2014). The relationship between leadership paradigms and employee engagement. *Journal of Global Responsibility*, 5(1), 4–21. <https://doi.org/10.1108/JGR-02-2014-0006>
- Zigarmi, D., & Nimon, K. (2011). A cognitive approach to work intention: The stuff that employee work passion is made of? *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 447–461. <https://doi.org/10.1177/1523422311431152>
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300–326. <https://doi.org/10.1177/1534484309338171>

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Pedoman Wawancara

1. Konsep dan definisi *employee engagement*
2. Ruang lingkup/ jenis *employee engagement* dengan mempertimbangkan perbedaan antara keterikatan kerja (*work engagement*) dan keterikatan organisasi (*organization engagement*)
3. Hal-hal yang mempengaruhi *employee engagement* di RSPTN
4. Hal-hal yang dapat dinilai untuk menunjukkan *employee engagement* terhadap pekerjaan dan organisasi
5. Hal-hal yang merupakan dampak/konsekuensi *employee engagement* terhadap RSPTN
6. Hal-hal yang merupakan perbedaan antara konstruk *employee engagement* pada RSPTN berbeda dengan konstruk pada jenis RS lainnya yang bukan RSPTN.
7. Tantangan yang dihadapi RSPTN dalam pengelolaan SDM (human capital) nya yang sekiranya dapat mempengaruhi *employee engagement* di RSPTN.

## Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

DIMENSI INDIVIDU					
Variabel	Indikator / Item Pertanyaan	SS	S	TS	STS
<i>Self-Esteem</i>	Saya banyak bicara				
	Saya pribadi yang pemalu				
	Mempunyai kepribadian yang asertif (mampu berkomunikasi dengan jujur dan tegas, namun tetap menghargai dan menjaga perasaan orang lain)				
	Melakukan pekerjaan dengan seksama				
	Seorang pekerja yang dapat diandalkan				
	Melakukan pekerjaan dengan efisien				
	Tekun bekerja sampai tugas selesai				
	Melakukan pekerjaan dengan tuntas				
<i>Self- Efficacy</i>	Dapat menghadapi kesulitan dengan tenang, dengan mengandalkan kemampuan				
	Menghadapi kesulitan, karena mempunyai banyak ide				
	Merasa percaya diri dalam pertemuan dengan manajemen				
	Selalu dapat menyelesaikan masalah sulit di tempat kerja				
	Merasa percaya diri membantu menetapkan target/tujuan di bidang pekerjaan				
Niat Bekerja	Niat bekerja di Rumah Sakit ini adalah untuk mengabdikan diri				
	Niat bekerja di Rumah Sakit ini adalah untuk dekat 55 keluarga				
	Niat bekerja di Rumah Sakit ini adalah untuk mendapatkan penghasilan				
	Niat bekerja di Rumah Sakit ini adalah sebagai ibadah kepada Tuhan YME				
	Memiliki niat yang kuat untuk bekerja di Rumah ini				
Religiusitas	Tempat ibadah adalah tempat yang paling penting untuk menjalin hubungan sosial yang baik				

	Tujuan berdoa adalah untuk mendapatkan kehidupan yang bahagia dan damai				
	Hal yang paling ditawarkan oleh agama adalah kenyamanan ketika kesedihan dan kemalangan melanda				
	Menjalani kehidupan yang bermoral				
	Menolak membiarkan pertimbangan agama mempengaruhi urusan sehari-hari				
	Berdoa karena telah diajari untuk berdoa				
	Merasa perlu untuk mengkompromikan keyakinan agama untuk melindungi kesejahteraan sosial dan ekonomi				
	Salah satu alasan menjadi anggota organisasi keagamaan adalah karena keanggotaan tersebut membantu membentuk seseorang dalam Masyarakat				
Minat Bekerja / <i>Passion</i>	Merasa senang melakukan pekerjaan				
	Pekerjaan ini sangat penting				
	Sangat bersemangat melakukan pekerjaan				
	Menikmati pekerjaan				
	Melakukan pekerjaan ini membuat lebih bahagia				
<b>DIMENSI ORGANISASI</b>					
Lingkungan Kerja	Rasa aman dalam bekerja				
	Lingkungan pekerjaan yang sehat				
	Ketersediaan Peralatan / fasilitas kerja				
	Lingkungan kerja di Rumah Sakit yang cukup nyaman				
	Fasilitas ibadah yang disediakan di Rumah Sakit ini cukup memadai				
Dukungan Organisasi	Organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan				
	Organisasi yang selalu memaafkan kesalahan				
	Walaupun ada kesempatan, organisasi tidak akan memanfaatkan				

Fairness / Keadilan	Merasa diperlakukan dengan adil disini				
	Memiliki kesempatan yang adil untuk melamar lowongan internal				
	Organisasi ini memberikan dukungan yang baik bagi karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga				
	Kesempatan pengembangan karier sama untuk semua kelompok				
	Kebijakan dan prosedur ditegakkan secara adil di unit kerja				
Keadilan Prosedural	Mampu mengungkapkan pandangan dan perasaan tentang prosedur penentuan jumlah dan distribusi sumber daya				
	Prosedur penentuan jumlah dan distribusi sumberdaya di Rumah Sakit ini telah diterapkan secara konsisten				
	Prosedur-prosedur tersebut bebas dari bias/kesalahan/kekeliruan				
	Apakah prosedur tersebut menjunjung standar etika dan moral ?				
Keadilan Distributif	Hasil yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang telah saya selesaikan				
	Hasil yang saya peroleh mencerminkan kontribusi saya terhadap organisasi				
	Hasil yang saya peroleh dapat dibenarkan mengingat kinerja saya				
Iklim Pembelajaran	Di Rumah Sakit ini, karyawan yang terus mengembangkan diri secara profesional diberi penghargaan misalnya ditingkatkan grade nya				
	Di Rumah Sakit ini, karyawan berani mendiskusikan kesalahan				
	Di Rumah Sakit ini, orang-orang saling membantu untuk belajar				
	Di Rumah Sakit ini, orang-orang saling memberikan umpan balik yang terbuka dan jujur				

	Di Rumah Sakit ini, orang-orang mengidentifikasi keterampilan yang mereka butuhkan untuk tugas-tugas pekerjaan di masa depan				
Manajemen Kinerja	Saya memahami kinerja yang diharapkan dari saya				
	Di RS ini ada mekanisme untuk menilai kinerja pegawai				
	Saya mendapatkan feedback dari hasil penilaian kinerja saya				
	Jika saya tidak bekerja sebaik yang diharapkan, maka RS ini akan memiliki mekanisme perbaikan kinerja bagi saya				
Kejelasan bentuk dan posisi kelemagaan organisasi	Menurut saya, kedudukan Rumah Sakit ini pada Universitas sangat jelas				
	Kedudukan Rumah Sakit ini pada level Universitas berada sejajar dengan kedudukan lembaga Fakultas				
	Kedudukan Rumah Sakit ini berada di bawah Fakultas				
Otonomi RSPTN terhadap RSPTN induk	Rumah Sakit berhak mengelola keuangan Rumah Sakit sendiri (bersifat otonom)				
	Pengambilan keputusan pada level organisasi lebih banyak dilakukan oleh pimpinan Universitas				
	Direktur utama Rumah Sakit ini tidak perlu berkonsultasi ke pimpinan Universitas dalam pengambilan keputusan terkait manajemen Rumah Sakit				
	Penerimaan pegawai Rumah Sakit dilakukan dan ditentukan oleh Rumah Sakit sendiri				
Sistem <i>reward</i> dan penghargaan	Rekan kerja saya menunjukkan bahwa mereka menghargai saya				
	Di Rumah Sakit terdapat penghargaan bagi pegawai dengan kinerja yang baik (contohnya : <i>employee of the month</i> , <i>token of appreciation</i> )				
	Kinerja yang baik dihargai secara adil di sini				



	Saya diberi imbalan yang adil berdasarkan pengalaman saya				
	Saya puas dengan sistem reward di Rumah Sakit ini				
<i>Salary</i>	Saya merasa gaji saya saat ini sesuai dengan yang saya harapkan				
	Menurut saya, paket tunjangan yang saya dapatkan sudah sesuai dengan yang seharusnya				
	Menurut saya, sistem pengajian di Rumah Sakit ini sudah baik				
	Rumah Sakit ini memiliki struktural gaji karyawan yang baik dan karyawan mengerti dengan jelas tentang struktur gaji ini				
	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja saya				
<i>Knowledge management</i>	Rumah sakit ini mendukung saya untuk berinovasi jika memiliki pengetahuan/ide baru				
	Saya mendapatkan pengetahuan baru selama kegiatan seminar atau pelatihan di Rumah Sakit ini				
	Adanya Knowledge management di Rumah Sakit ini memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan				
<b>DIMENSI INTERAKSI ORGANISASI INDIVIDU</b>					
Kesempatan berkarir dan berkembang	Atasan yang sangat peduli pada pengembangan keterampilan dan karier staf				
	Memberikan elatihan yang memadai untuk melakukan pekerjaan				
	Memiliki akses yang sama terhadap kesempatan pelatihan dan pengembangan				
	Rumah Sakit ini secara aktif mendukung pengembangan profesional pegawai secara berkelanjutan				
	Jenjang karir untuk semua karyawan didefinisikan dengan baik, dikomunikasikan dan diimplementasikan serta ada rencana suksesi				
Penghargaan dan pelibatan	Merasa dilibatkan dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan				

	Organisasi ini mempertimbangkan kekhawatiran karyawan ketika mengambil keputusan				
	Merasa dihargai oleh manajemen senior				
	Saran-saran yang baik dari staf cenderung diabaikan				
Hubungan baik dengan atasan langsung	Merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan				
	Dapat dengan sukarela memberikan komitmen kepada atasan				
	Hubungan dengan atasan yang selalu baik				
	Atasan yang selalu mendiskusikan masalah pekerjaan				
	Tidak merasa ragu mengungkapkan pendapat dan harapan kepada atasan				
Kepemimpinan	Pimpinan Rumah Sakit yang cukup menginspirasi				
	Pimpinan Rumah Sakit yang menerapkan gaya manajemen kolaboratif				
	Pimpinan Rumah Sakit memiliki hubungan yang baik dengan staf				
	Dapat mempercayai pimpinan Rumah Sakit				
	Pimpinan Rumah Sakit yang dapat memberdayakan dan melibatkan pegawai dalam kegiatan-kegiatan Rumah Sakit				
Gaya manajemen partisipatif	Manajer memberi staf kesempatan menyampaikan pendapat dan mempertimbangkannya dalam pengambilan keputusannya				
	Manajer memberikan umpan balik dan bimbingan yang bermanfaat terhadap kinerja				
	Manajer menerapkan kepemimpinan yang partisipatif (melibatkan)				
	Manajer memiliki hubungan yang baik dengan staf				
	Manajer memberdayakan staf dengan optimal dalam pekerjaan				

Budaya organisasi	Rumah Sakit mendukung karyawan untuk menjadi inovatif, mau melahirkan ide dan mau mengambil resiko				
	Rumah Sakit mengembangkan perspektif pembelajaran sepanjang hayat yang menghargai dan memahami pentingnya pertumbuhan berkelanjutan				
	Rumah Sakit memiliki budaya “no blaming” dan “no shaming”				
	Rumah Sakit dapat membudayakan sharing knowledge dan pembelajaran tim				
	Rumah Sakit memiliki budaya kerja yang kooperatif dan kolaboratif				
<i>Person-organization fit</i>	Merasa nilai-nilai pribadi yang cocok dengan organisasi				
	Organisasi yang memiliki nilai-nilai yang sama dalam hal kepedulian terhadap orang lain				
	Organisasi memiliki nilai-nilai yang sama dalam hal kejujuran				
	Organisasi memiliki nilai-nilai yang sama dalam hal keadilan				
<i>Psychological safety/trust</i>	Terdapat tingkat kepercayaan yang tinggi antara karyawan di unit kerja				
	Semangat kerja sama dan kerja tim dalam unit kerja				
	Merasa bebas untuk mengutarakan pendapat tanpa takut akan konsekuensi negatif				
Motivasi kerja	Gaji mencukupi kebutuhan				
	Rumah Sakit memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan				
	Rumah Sakit memberikan penghargaan bagi karyawan yang berkinerja baik				
	Pimpinan Rumah Sakit memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan perusahaan				
	Merasa sangat termotivasi dalam bekerja di Rumah Sakit				

Industrial relation	Rumah Sakit telah memiliki Code of Conduct pegawai				
	Bidang SDM memberikan saran kepada karyawan untuk peraturan perusahaan dan perkembangan perusahaan				
	Peraturan Rumah Sakit yang mengatur tentang karyawan telah memenuhi prinsip kemitraan (saling menguntungkan) antara manajemen Rumah Sakit dengan karyawan				
	Kebijakan dan prosedur yang terdokumentasi dengan baik dikomunikasikan dengan baik dan dipahami oleh semua karyawan				
	Buku panduan karyawan mengenai peraturan, ketentuan, hak, tunjangan dan lain-lain diberikan kepada karyawan.				
Hubungan interprofesi	Hubungan interpersonal antara karyawan di Rumah Sakit yang cukup baik				
	Hubungan antara karyawan (tenaga) medis dengan karyawan (tenaga) non-medis di Rumah Sakit yang cukup harmonis dan respectful				
	Karyawan saling menunjukkan sikap saling menghargai				
	Karyawan yang telah mengalami perlakuan tidak adil dari profesi lainnya				
	Rumah Sakit karyawan non-medis kadang mengalami keengganan dan hambatan komunikasi dengan karyawan medis				
Persepsi karyawan terhadap masa dengan RSPTN tempatnya bekerja	Rumah Sakit yang terus berkembang selama 3 tahun terakhir				
	Yakin bahwa Rumah Sakit akan terus berkembang dan sukses				
	Rumah Sakit dalam kondisi yang kurang baik				
	Jika terus bekerja di Rumah Sakit, hidup akan menjadi makin sejahtera				

Kebangaan karyawan terhadap RS tempatnya bekerja	Merasa senang menjadi karyawan Rumah Sakit				
	Bangga dengan apa yang telah dicapai oleh Rumah Sakit				
	Bangga untuk menceritakan kepada orang lain tentang Rumah Sakit				
<b>DIMENSI PEKERJAAN</b>					
Kejelasan peran pegawai dalam organisasi	Memahami batas-batas wewenang dalam pekerjaan saya				
	Selalu merasa yakin tentang bagaimana seharusnya melakukan pekerjaan				
	Memahami regulasi Rumah Sakit tentang hal-hal yang terkait dengan pekerjaan dan bagaimana regulasi tersebut dapat mempengaruhi pekerjaan				
<i>Job-Security</i>	Dapat terus bekerja di sini				
	Khawatir jika dipecat dari pekerjaan				
	Merasa tidak yakin dengan masa depan pekerjaan				
<i>Workplace Spirituality</i>	Pekerjaan ini sangat penting dalam hidup				
	Peran saya di rumah sakit memberikan kontribusi pada masyarakat				
	Melihat hubungan antara pekerjaan dan kebaikan sosial				
	Memahami apa yang membuat pekerjaan memiliki makna pribadi				
	Merasa nilai-nilai yang dimiliki sejalan dengan budaya Rumah Sakit ini				
<i>Job-Meaningfulness</i>	Saya percaya bahwa pekerjaan saya cukup bermakna/bermanfaat bagi diri saya sendiri dan orang lain				
	Bekerja di Rumah Sakit ini membuat saya merasa lebih bermanfaat dan bermakna bagi orang lain				
<i>Job-Meaningfulness</i>	Saya yakin pekerjaan yang saya lakukan di Rumah Sakit ini memberikan kontribusi positif bagi Rumah Sakit ini				

	Pekerjaan saya terhubung dengan apa yang saya anggap penting dalam hidup				
	Saya memahami apa yang membuat pekerjaan saya memiliki makna pribadi				
	Pekerjaan saya bermanfaat dalam pencapaian tujuan pendirian Rumah Sakit ini				
<i>Job - Crafting</i>	Rumah Sakit ini telah melakukan pendekatan baru untuk meningkatkan pekerjaan saya				
	Rumah Sakit memperkenalkan tugas-tugas pekerjaan baru yang lebih sesuai dengan keterampilan atau minat saya				
	Saya memilih untuk mengambil tugas tambahan di tempat kerja				
	Saya mengubah cara melakukan pekerjaan agar lebih menyenangkan bagi diri saya sendiri				
	Saya mengubah sebagian prosedur kerja saya yang menurut saya tidak produktif				
Identitas Profesional	Saya bangga menjadi karyawan Rumah Sakit ini				
	Saya pernah berpartisipasi dalam pertemuan atau konferensi yang dihadiri oleh praktisi Rumah Sakit profesional				
	Saya menganggap diri saya sebagai karyawan Rumah Sakit membuat saya merasa percaya diri				
	Saya pernah berpikir bahwa memiliki karir yang berbeda akan membuat hidup saya lebih menarik				
Variasi pekerjaan	Menurut saya, jenis aktivitas dalam pekerjaan saya cukup beragam				
	Saya sering melakukan aktivitas yang berulang dalam pekerjaan saya				
	Aktivitas-aktivitas yang saya lakukan setiap hari dalam pekerjaan saya sangat mirip satu sama lain				

	Tidak banyak kesempatan untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang berada dalam pekerjaan saya				
Identitas pekerjaan	Saya melakukan aktivitas-aktivitas dalam pekerjaan saya dari awal hingga selesainya pekerjaan tersebut				
	Saya sendirilah yang menangani pekerjaan saya dari awal hingga akhir				
	Saya selalu berkesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang saya mula				
Otonomi	Saya memiliki kontrol terhadap bagaimana cara pekerjaan saya dilakukan				
	Saya dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan saya				
	Saya dapat memutuskan sendiri bagaimana saya melakukan pekerjaan saya				
	Saya dapat mengambil keputusan terkait pekerjaan saya tanpa menunggu instruksi dari atasan saya				
	Saya memiliki fleksibilitas dan kebebasan dalam mengelola pekerjaan				
Job – Significancy	Saya melakukan pekerjaan yang sangat penting untuk Rumah Sakit ini				
	Saya menyadari bahwa pekerjaan saya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan Rumah Sakit				
	Saya yakin bahwa pekerjaan saya memberi dampak yang besar bagi orang lain atau pengguna Rumah Sakit				
Person Job-Fit	Dari semua pertimbangan, pekerjaan ini tidak cocok untuk saya				
	Saya merasa bahwa tujuan dan kebutuhan saya tidak terpenuhi dalam pekerjaan ini				
	Saya merasa pekerjaan saya saat ini tidak memotivasi				

	Kemampuan, keterampilan dan bakat saya bukanlah tipe yang tepat untuk pekerjaan ini				
	Saya yakin pasti ada pekerjaan lain yang lebih cocok untuk saya				
	Saya tidak dapat menggunakan bakat, keterampilan dan kompetensi saya dalam pekerjaan saya saat ini				
<i>Feedback / Umpan Balik</i>	Atasan saya memberi saya peluang untuk mengetahui seberapa baik saya melakukan pekerjaan saya				
	Saya menerima informasi yang cukup tentang hasil pekerjaan saya				
	Hanya dengan melakukan pekerjaan saya memberikan banyak kesempatan bagi saya untuk mengetahui seberapa baik pekerjaan saya				
Dukungan atasan yang dirasakan	Atasan langsung saya peduli/mempertimbangan pemikiran saya				
	Atasan langsung saya sangat peduli dengan kesejahteraan saya				
	Atasan langsung saya sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai saya				
	Atasan langsung saya kurang memberi perhatian kepada saya				
<b>DIMENSI EMPLOYEE ENGAGEMENT</b>					
<i>Work engagement</i>	Merasa penuh dengan energi				
	Merasa kuat dan bersemangat				
	Antusias dengan pekerjaan				
	Ketika bekerja, karyawan dapat meluapkan ide-ide lain				
	Pekerjaan yang menginspirasi				
	Ketika bangun di pagi hari, selalu merasa ingin pergi bekerja				
	Merasa senang ketika bekerja dengan intens				
	Bangga dengan pekerjaan yang dilakukan				
	Sering merasa hanyut dalam pekerjaan				



Dapat terus bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama dalam satu waktu				
Pekerjaan ini menantang				
Terbawa suasana saat bekerja				
Sangat tangguh secara mental				
Selalu tekun, ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik				
Memiliki kesempatan untuk melakukan yang terbaik setiap hari				
Memperhitungkan pendapat pegawai				
Misi atau tujuan Rumah Sakit yang dapat membuat merasa pekerjaan menjadi penting				
Dalam enam bulan terakhir, seseorang di tempat kerja telah berbicara tentang kemajuan kinerja				
Menyukai pekerjaan sampai lupa waktu				
Pikiran yang sering mengembara dan memikirkan hal-hal lain ketika melakukan sedang pekerjaan				
Sangat senang terlibat dalam pekerjaan				
Memiliki jam kerja yang fleksibel, perjalanan pulang pergi yang baik, dll.				
Bekerja dengan penuh intensitas				
Berusaha sekuat tenaga untuk bekerja dengan baik dalam pekerjaan				
Berusaha sekuat tenaga untuk menyelesaikan pekerjaan				
Asyik dengan pekerjaan				
Selalu melakukan lebih dari yang sebenarnya diperlukan				
Berusaha mengikuti perkembangan terkini di bidang pekerjaan				
Sering memberikan saran untuk meningkatkan kinerja tim/departemen/layanan				

	Siap untuk mengabdikan diri sepenuhnya dalam melaksanakan tugas pekerjaan				
	Bersemangat memikirkan cara-cara baru untuk melakukan pekerjaan dengan lebih konsekuensitif				
	Selalu bersedia untuk “bekerja lebih keras” dalam melakukan pekerjaan dengan baik				
	Pekerjaan merupakan sumber kebanggaan pribadi				
	Bertekad untuk menyelesaikan dan teliti dalam semua tugas pekerjaan				
	Siap mencurahkan segenap jiwa dan raga dalam pekerjaan				
<i>Organizational engagement</i>	Merasa bagian dari Rumah Sakit				
	Senang berkontribusi dengan kegiatan-kegiatan di Rumah Sakit				
	Memilih bertahan di Rumah Sakit meskipun ada tawaran pekerjaan yang lain				
	Memilih bertahan di Rumah Sakit sampai 3 tahun kedepan				
	Siap memberikan respon ketika atasan atau rekan kerja yang sedang membutuhkan				
	Yakin bahwa rumah sakit akan berkembang dan menjadi jauh lebih sukses				
	Bersedia mengorbankan waktu, tenaga, pikiran dan uang untuk Rumah Sakit				
	Ingin menjadi role model di Rumah Sakit				
	Merasa telah menjadi role model yang baik bagi karyawan lain di Rumah Sakit				
	Merasa bangga dapat berkontribusi pada kesuksesan Rumah Sakit				
	Merasa puas dengan Rumah Sakit				
	Mengetahui apa yang diharapkan Rumah Sakit				
	Rumah Sakit menyediakan bahan dan peralatan yang diperlukan				

	untuk melakukan pekerjaan dengan benar				
	Rumah Sakit dapat menunjang perkembangan karir saya				
	Senang memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang di Rumah Sakit				
	Menjadi anggota organisasi adalah hal yang sangat menarik				
	Menjadi anggota organisasi adalah hal yang dapat menggembirakan				
	Sangat terlibat dalam organisasi				
	Percaya pada apa yang dilakukan oleh Rumah Sakit				
	Memiliki peluang pengembangan atau kemajuan yang signifikan di Rumah Sakit				
	Merasa nyaman di bekerja di Rumah Sakit				
	Mengharapkan gaji, bonus atau benefit yang sesuai				
	Senang jika keluarga dan teman-teman dapat menggunakan layanan Rumah Sakit				
	Rumah Sakit dikenal sebagai pemberi kerja yang baik				
	Rumah Sakit ini memiliki reputasi yang baik				
	Bangga menceritakan kepada orang lain bahwa sedang bekerja di Rumah Sakit				
	Merasa bahwa nilai-nilai pribadi sangat mirip dengan nilai-nilai yang ada di Rumah Sakit				
	Selalu berusaha membantu karyawan lain di Rumah Sakit				
	Menjadi sukarelawan untuk hal-hal di luar pekerjaan yang berkontribusi pada tujuan organisasi				
<b>DIMENSI KONSEKUENSI</b>					
Kepuasan kerja karyawan	Merasa puas dengan pekerjaan				
	Senang melakukan pekerjaan yang menarik dan menantang				
	<b>Secara umum, tidak menyukai pekerjaan ini</b>				

	Menemukan kenikmatan yang nyata dalam pekerjaan				
	Jarang merasa bosan dengan pekerjaan				
	Sangat antusias dengan pekerjaan				
	Secara umum, sangat suka bekerja di Rumah Sakit				
Capaian KPI unit dan individu	Sangat memahami indikator kinerja unit				
	Dapat memenuhi Indikator Kinerja Individu (IKI)				
	Tidak mengalami hambatan yang berarti dalam memenuhi IKI				
Komitmen kerja karyawan	Sangat senang jika bisa bekerja di Rumah Sakit sampai pensiun				
	Bekerja di Rumah Sakit adalah hal yang sangat berarti				
	Bersedia mengerahkan segenap kemampuan dan usaha untuk Rumah Sakit				
<i>Intention to Quit</i>	Berencana untuk keluar dari Rumah Sakit ini secepat mungkin				
	Ingin keluar dari Rumah Sakit ini selamanya				
	Terkadang ingin mencari pekerjaan baru di luar Rumah Sakit ini				
	Sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan				
	Memiliki kemungkinan untuk keluar dari Rumah Sakit ini tahun depan				
<i>Organizational citizenship behaviour directed to individual (OCBI)</i>	Rela memberikan waktu untuk membantu orang lain yang memiliki masalah terkait pekerjaan				
	Dapat menyesuaikan jadwal kerja untuk mengakomodasi permintaan cuti teman kerja				
	Dapat menyediakan waktu untuk membantu orang lain yang memiliki masalah pekerjaan atau nonpekerjaan				
	Dengan senang hati membantu orang lain melakukan tugas mereka				

<i>Organizational citizenship behaviour directed to organization (OCBO)</i>	Mampu memfokuskan diri dalam bekerja				
	Merasa telah banyak memberikan ide untuk meningkatkan fungsi organisasi				
	Bersedia melakukan upaya melindungi organisasi dari potensi masalah				
	Selalu memberikan pembelaan ketika karyawan lain sedang mengkritik				
<i>Intention to Stay</i>	Dapat mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat				
	Berencana untuk tetap bekerja di Rumah Sakit setidaknya selama dua hingga tiga tahun				
	Kemungkinan besar akan keluar dari Rumah Sakit dalam satu tahun ke depan				
	Berencana untuk tinggal bekerja di Rumah Sakit pada masa mendatang				
Perilaku inovatif	Memiliki keinginan yang kuat untuk terus meningkatkan layanan				
	Bersedia melakukan apapun yang diperlukan untuk memberikan layanan yang sangat baik				
	Melakukan berbagai inovasi untuk menghasilkan pelayanan terbaik				
	Melakukan banyak perubahan dan penyesuaian untuk menghasilkan pelayanan terbaik				
<i>Patient Safety</i>	Dapat memfokuskan diri pada pekerjaan sehingga mengurangi potensi terjadinya resiko kesalahan dalam bekerja				
	Dari waktu ke waktu, terjadi penurunan kesalahan medis di Rumah Sakit				
	Para karyawan dapat berkomunikasi dengan jelas dan aktif sehingga kejadian yang tidak dapat meningkatkan keselamatan pasien				
	Para karyawan cukup patuh dalam menjalankan keselamatan				

### Lampiran 3. Laik Etik Penelitian



RUMAH SAKIT  
UNIVERSITAS  
INDONESIA



**PERSETUJUAN ETIK  
ETHICAL APPROVAL  
Nomor: S-051/KETLIT/RSUI/VIII/2023**

Komite Etik Penelitian Rumah Sakit Universitas Indonesia dalam upaya melindungi hak asasi dan kesejahteraan subjek penelitian medis, telah mengkaji dengan teliti protokol penelitian berjudul:

*The Ethics Committee of Rumah Sakit Universitas Indonesia with regards of the protection of human rights and welfare in medical research, has carefully reviewed the research protocol entitled:*

**“Model Konseptual dan Pengukuran *Employee Engagement* di RSPTN di Indonesia”**

Nomor Protokol : **2023-06-256**  
*Protocol Number*  
 Peneliti Utama : **Nur Arifah, SKM, MA**  
*Principal Investigator*  
 Institusi : **Universitas Hasanuddin**  
*Institution*  
 Lokasi Penelitian : **Rumah Sakit Universitas Indonesia**  
*Research Site*  
 Tanggal Persetujuan : **10 Juli 2023**  
*Date of Approval* (valid for one year beginning from the date of approval)  
 Dokumen Disetujui : **1. Protokol Penelitian**  
*Document(s) Approved*

dan telah menyetujui protokol tersebut di atas.  
*and approved the above-mentioned protocol.*

4 Agustus 2023  
 Ketua Komite Etik Penelitian

dr. Yusra Sp.PK, PhD  
 NIP.19720816199702200



KOMITE ETIK PENELITIAN  
RUMAH SAKIT UNIVERSITAS AIRLANGGA

**KETERANGAN LOLOS KAJI LAIK ETIK**  
**ETHICAL APPROVAL**

Nomor : 172/KEP/2023

Komite Etik Penelitian Rumah Sakit Universitas Airlangga dalam upaya melindungi hak asasi dan kesejahteraan subjek penelitian, telah mengkaji dengan teliti protokol penelitian yang berjudul:

*The Research Ethics Committee of Rumah Sakit Universitas Airlangga with regards of the protection of human rights and welfare of research subjects, has carefully reviewed the research protocol entitled:*

**“Model Konseptual Employee Engagement Pada Rumah Sakit Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia Tahun 2023”**

Nomor Protokol  
*Protocol Number* : UA-02-23157

Peneliti Utama  
*Principle Investigator* : Nur Arifah, S.KM., MA.

Nama Institusi  
*Name of the Institution* : Universitas Hasanuddin

Lokasi Penelitian  
*Site* : 1. Rumah Sakit Universitas Airlangga  
2. Rumah Sakit Universitas Indonesia  
3. Rumah Sakit Universitas Gajah Mada  
4. Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

Tanggal Persetujuan  
*Date of Approval* : 10 November 2023  
(*valid for one year beginning from the date of approval*)

Dokumen Disetujui  
*Document Approved* : Protokol Penelitian, Version 01 tanggal 11 Agustus 2023

dan telah menyetujui protokol berikut dokumen terlampir.  
*And approves the above mentioned protocol including the attached document.*

Ditetapkan di : Surabaya  
*Specified in*

Ketua  
*Chair*



Prof. Dr. Margareta Rehatta, dr., SpAn., KMN., KNA  
NIK 14030103117032001

♦ Peneliti berkewajiban:

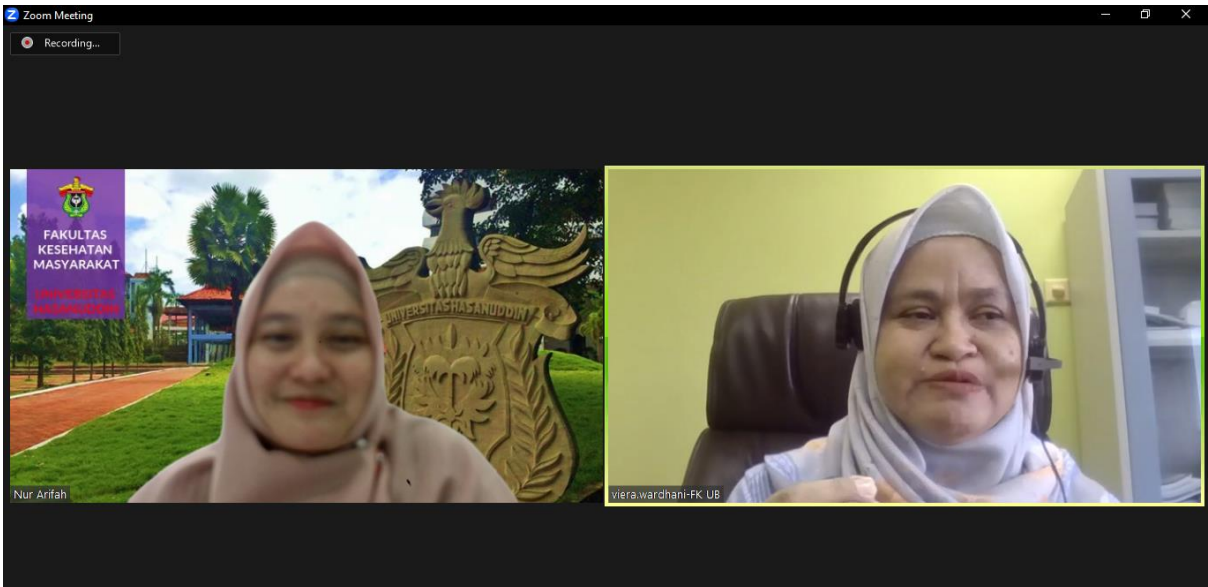
1. Menjaga kerahasiaan identitas subjek penelitian;
2. Memberitahukan status penelitian apabila:
  - a. Setelah masa berlakunya keterangan lolos kaji laik etik, penelitian masih belum selesai, dalam hal ini *ethical approval* harus diperpanjang;
  - b. Penelitian berhenti di tengah jalan;
  - c. Penyimpangan dari protokol penelitian yang diajukan.
3. Melaporkan kejadian serius yang tidak diinginkan (*serious adverse events*);
4. Peneliti tidak boleh melakukan tindakan apapun pada subjek sebelum protokol penelitian mendapat lolos kaji laik etik dan sebelum memperoleh *informed consent* dari subjek penelitian;
5. Menyampaikan laporan akhir, bila penelitian sudah selesai;
6. Mencantumkan nomor protokol pada setiap komunikasi dengan KEP RS UNAIR

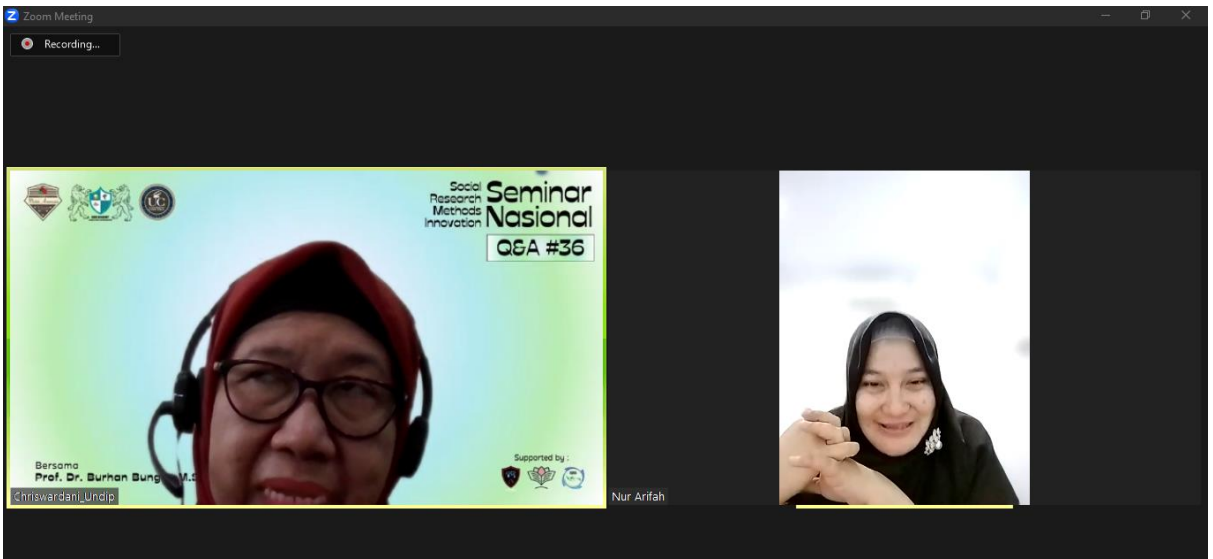
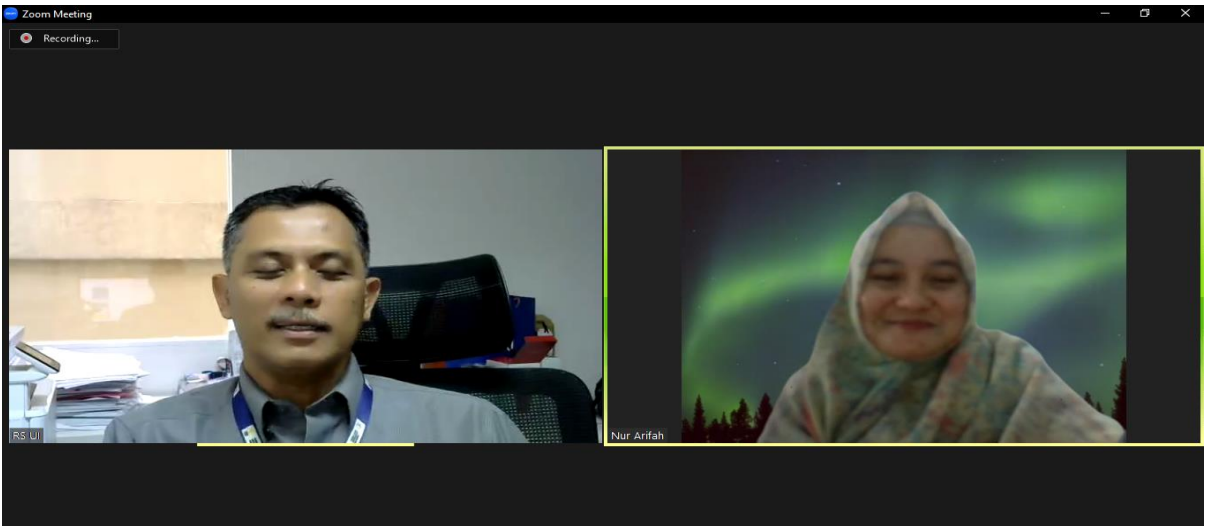
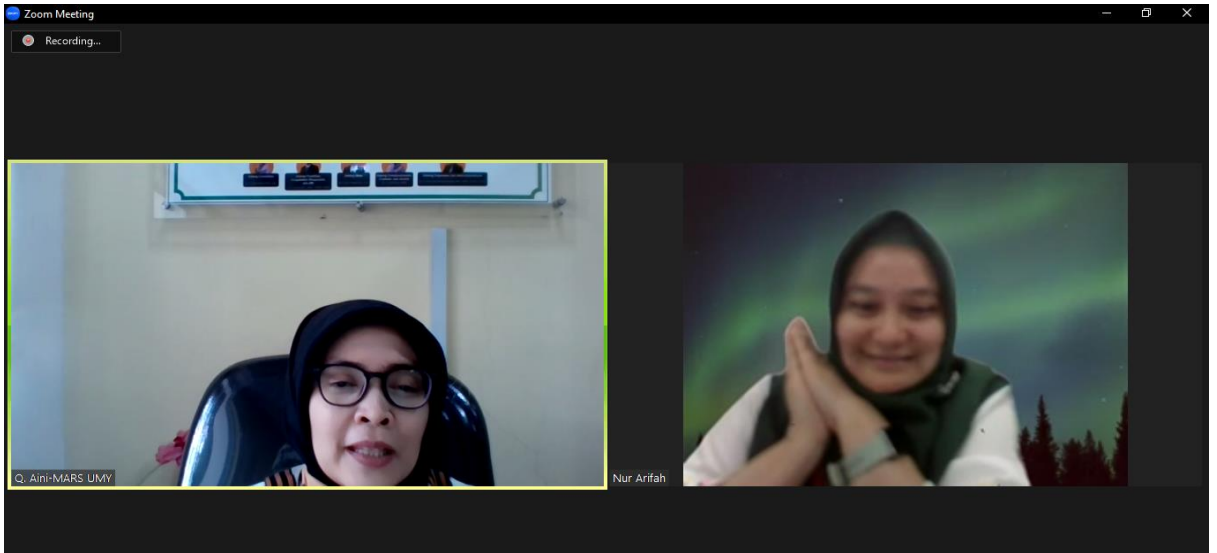
Semua prosedur persetujuan dilakukan sesuai dengan standar ICH-GCP dan pedoman CIOMS-WHO 2016.  
*All procedures of Ethical Approval are performed in accordance with ICH-GCP standard and CIOMS – WHO Guidelines 2016.*

 <b>RUMAH SAKIT UNHAS</b>	<b>SURAT IZIN PENELITIAN</b>	
	<b>Nomor:</b> 13479/UN4.24.1.1/PT.01.04/2023	<b>Tanggal</b> 10 November 2023
<b>FORMULIR</b> <b>03</b>  <b>PENDIDIKAN DAN</b> <b>PENELITIAN</b>	Kepada Yth <b>Manager Sumber Daya Manusia</b> <b>Seluruh Unit Kerja Rumah Sakit Unhas</b>	
<p>Dengan hormat,</p> <p>Dengan ini menerangkan bahwa peneliti/ mahasiswa berikut ini:</p> <p>Nama : Nur Arifah</p> <p>NIM / NIP : K013181019</p> <p>Institusi/Universitas : Pendidikan Doktor (S3), Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin, Makassar</p> <p>Akan melakukan pengambilan data/ analisa bahan hayati:</p> <p>Terhitung : 10 November 2023 s/d 10 Februari 2024</p> <p>Jumlah Subjek/Sample : 60</p> <p>Jenis Data : Data Sekunder : Jumlah Pegawai, Data Turn Over, Data Kepuasan Pegawai Data Primer : Survey Employee Engagement Pegawai.</p> <p>Untuk penelitian dengan judul:  <b>"Model Konseptual Employee Engagement pada RSPTN di Indonesia"</b></p> <p>Harap dilakukan pembimbingan dan pendampingan seperlunya.</p> <p>Manager Pendidikan dan Penelitian,</p>		
<div style="display: flex; align-items: center;">  <div> <p><b>dr. Aslim Taslim, Sp.Onk.Rad, M.Kes</b>  <b>NIP.198304252012121003</b></p> </div> </div> <p><i>Catatan: Lembaran ini diarsipkan oleh Admin Pendidikan dan Penelitian</i></p>		



### Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian





## Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup

### RIWAYAT HIDUP

#### A. Data Pribadi

1. Nama : Nur Arifah, SKM, MA
2. Tempat, tgl. Lahir : Bone, 4 September 1978
3. Alamat : Dg. Tata IV Kompleks Griya Tata Asri Blok No.5; Kelurahan Parang Tambung; Kecamatan Tamalate, Kota Makassar; Provinsi Sulawesi Selatan; 90224
4. Email : [nur.arifah@unhas.ac.id](mailto:nur.arifah@unhas.ac.id)
5. Kewarganegaraan : Indonesia

#### B. Riwayat Pendidikan

1. SMA tahun 1994-1997 di SMAN 2 Watampone; Kab. Bone; Provinsi Sulawesi Selatan
2. Sarjana (S1) tahun 1997-2002 di Universitas Hasanuddin
3. Magister (S2) tahun 2010-2011 di *University of Leeds*

#### C. Pekerjaan dan Riwayat Pekerjaan

- Jenis pekerjaan : Dosen / Manajer SDM RSPTN Unhas
- NIP atau identitas lain (NIK) : 197809042003122008
- Pangkat / Jabatan : Penata Tk I/III d / Lektor

#### D. Pengalaman Kerja

1. Staf Seksi Program pada RSUD H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar (Tahun 2003-2014)
2. Dosen Departemen Manajemen RS Fakultas Kesehatan Masyarakat Unhas (Tahun 2014-sekarang)
3. Sekretaris Kantor Urusan Internasional (KUI) Universitas Hasanuddin (Tahun 2018-2019)
4. Kepala Bidang SDM dan Administrasi Umum RS Universitas Hasanuddin (Tahun 2019-sekarang)
5. Manajer Bidang SDM dan administrasi umum RSPTN Unhas (Tahun 2019-sekarang)

**E. Karya ilmiah yang telah dipublikasikan** (misalnya pada jurnal) :

1. Constructs for Employee engagement: A Literature review. Journal of International Medical Sciences Academy, special issue March 2023;
2. Antecedents of Employee engagement: Individual Dimension. Journal of Law and Sustainable Development, 2024;

**F. Makalah pada seminar/Konferensi Ilmiah Nasional dan Internasional**

1. *Do Organizational Climate of Private Hospital have influence on Service Quality through creating OCB in Indonesia?Global Multidisiplinary Research Conference (GMRS) 2019- Malaysia*
2. *Constructs for Employee engagement: A Literature review. The 4th International conference on Environmental Risks and Public Health (ICERPH 2022)*
3. *Antecedents of Employee engagement: Individual Dimension. Alauddin Health and Medical International Conference, 2023*