

SKRIPSI

**GAMBARAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS KOTA MAKASSAR
TAHUN 2022**

**ARDIAH REGITA CAHYANI
K11116016**



*Skripsi ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

**DEPARTEMEN MANAJEMEN RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2022

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**GAMBARAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS
KOTA MAKASSAR TAHUN 2022**

Disusun dan diajukan oleh

**ARDIAH REGITA CAHYANI
K11116016**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelaksanaan Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
pada tanggal 15 Agustus 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama



Nur Arifah, SKM., MA.
NIP. 19780904 200312 2 008

Pembimbing Pendamping



Adelia U. Ady Mangilep, SKM., MARS.
NIP. 19820818 201504 2 003

Ketua Program Studi,



Dr. Suriah, SKM., M.Kes
NIP. 197405202002122001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Senin
Tanggal 15 Agustus 2022.

Ketua : Nur Arifah, SKM., MA.

()

Sekretaris : Adelia U. Ady Mangilep, SKM., MARS

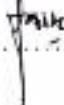
()

Anggota :

1. Rini Anggraeni, SKM., M.Kes

()

2. Dr. Balqis, SKM., M.Kes., M.Sc.PH

()

PERNYATAAN KEEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ardiah Regita Cahyani
NIM : K11116016
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Departemen : Manajemen Rumah Sakit
No. Hp : 0852 4154 1345/ 0852 4288 2066
E-mail : aregitac02@gmail.com
Cahyaniar16k@student.unhas.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis yang berjudul “**GAMBARAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS KOTA MAKASSAR TAHUN 2022**” adalah karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan orang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Makassar, 18 Agustus 2022



Ardiah Regita Cahyani

RINGKASAN

UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
MANAJEMEN RUMAH SAKIT
MAKASSAR, AGUSTUS 2022

ARDIAH REGITA CAHYANI

“Gambaran *Employee Engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022”

(169 Halaman + 33 Tabel + 3 Gambar + 5 lampiran)

Sumber Daya Manusia (SDM) rumah sakit merupakan salah satu hal penting dalam pemberian pelayanan terbaik kepada pasien. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya dapat dilakukan dengan upaya menciptakan kepuasan kerja karyawan melalui *employee engagement*. Berdasarkan data sekunder dari Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022 terdapat angka presentasi *turn over* pada tahun 2019 yakni 3,95%, tahun 2020 sebanyak 14,52% dan pada tahun 2021 sebanyak 8,27%. Peningkatan persentase *turn over* dapat disebabkan oleh rendahnya tingkat *employee engagement*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *employee engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar pada bulan Juni-Juli 2022. Metode pengambilan sampel adalah *proportional quota sampling* dengan besar sampel sebanyak 206 orang. Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Titien (2016) yang disusun dan dikembangkan berdasarkan UWES-17. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik univariat dan disajikan melalui tabel dan narasi.

Hasil penelitian menunjukkan tingkat *employee engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar berada pada kategori sangat tinggi dengan rata-rata skor keseluruhan 153,8. Aspek *vigor* berada pada kategori sangat tinggi dengan rata-rata skor 58,8, aspek *dedication* berada pada kategori sangat tinggi dengan rata-rata skor 49,4 dan aspek *absorbption* berada pada kategori tinggi dengan rata-rata skor 45,5. Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa dari ketiga aspek yang telah diukur terdapat dua aspek yaitu *vigor* dan *dedication* yang berada pada kategori sangat tinggi dan satu aspek yaitu *absorbption* berada pada kategori tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat *employee engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Saran peneliti yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan survei rutin terkait *employee engagement* agar dapat terus memantau dan memerhatikan tingkat *employee engagement* rumah sakit agar dapat mewujudkan pelayanan terbaik kepada pasien.

Daftar Pustaka : 61 (1990-2022)

Kata Kunci : *Employee Engagement, Vigor, Dedication, Absorbton, Rumah Sakit*

ABSTRACT

**HASANUDDIN UNIVERSITY
FACULTY OF PUBLIC HEALTH
HOSPITAL MANAGEMENT DEPARTEMENT
MAKASSAR, AUGUST 2022**

ARDIAH REGITA CAHYANI

“Description of Employee Engagement at Stella Maris Hospital, Makassar City in 2022”

(xv+ 167 Pages + 33 Tables +3 Images + 5 Attachments)

Hospital Human Resources (HR) is one of the important element in providing the best service to patients. The success of organizations in improving the performance of their employees can be done by efforts to create job satisfaction by employee engagement. Based on secondary data from Stella Maris Hospital, Makassar City in 2022, there are the turn over percentages from 2019 as 3,95%, 2020 as 14,52% and 2021 as 8,27%. The percentage of turn overs can be caused by the low level of employee engagement. The purpose of this study is to find out the description of employee engagement at Stella Maris Hospital, Makassar City in 2022.

This research is a quantitative research with a descriptive approach. The research was conducted at Stella Maris Hospital, Makassar City in June-July 2022. The sampling method is proportional quota sampling with a sample size of 206 people. The measuring instrument used is a measuring instrument developed by Titien (2016) which was compiled and developed based on UWES-17. The data analysis in this study uses univariate statistical analysis and is presented by tables and narratives.

The results showed that the level of employee engagement at Stella Maris Hospital, Makassar City, was in a very high category with an average overall score of 153.8. The vigor aspect is in the very high category with an average score of 58.8, the dedicaton aspect is in the very high category with an average score of 49.4 and the absorbton aspect is in the high category with an average score of 45.5. The conclusion in this research is from the three aspects that have been measured, there are two aspects, vigor and dedication which are in the very high category and one aspect, absorbton, is in the high category so that it can be concluded that the level of employee engagement at Stella Maris Hospital, Makassar City in 2022 is included in the very high category. The researcher's suggestion that can be done is to conduct regular surveys related to employee engagement in order to continue to monitor and pay attention to the level of hospital employee engagement in order to realize the best service to patients.

Blibliography : 61 (1990-2021)

Keywords : Employee Engagement, Vigor, Dedication, Absorbton, Hospital

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah *rabbil'lamin*. Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT karena dengan izin dan rahmat-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Gambaran *Employee Engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022**”. Shalawat serta salam tak lupa pula tercurahkan kepada baginda Rasulullah SAW, teladan umat manusia sepanjang masa, pembawa dari zaman kebodohan hingga masa yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan jalan kebenaran. Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program S1 Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Proses dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini tentunya tidak mudah, ada beberapa hambatan dan tantangan yang harus dilewati, namun berkat ketabahan, kesabaran dan dukungan yang begitu besar dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Segala wujud cinta dan kasih sayang saya persembahkan skripsi ini kepada Almarhumah Ibunda saya yang terkasih ibu **Fauziah** yang selalu siap siaga, selalu ada dan selalu mendukung saya dalam bentuk apapun. Yang telah menjadi ibu sekaligus ayah dan sahabat yang selalu bersedia untuk mendengar keluh kesah dan tanpa hentinya memberi dukungan. Terima kasih pula kepada adik laki-laki saya yang tersayang **Raditya Cahyadi, S.Pd** dan **Rishan Azhari, S.Pd.** yang selalu memberi dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini secepatnya. Serta kepada kakek saya bapak **Muhammad Jamal Amien** dan bapak **Aries Amien** yang selalu memberikan dukungan dalam bentuk apapun dan senantiasa menghaturkan doa demi kelancaran selama proses masa perkuliahan dan menjadi orang tua kami setelah kedua orang kami tidak ada lagi.

Penghargaan setinggi-tingginya penulis persembahkan kepada ibu **Nur Arifah, SKM., MA.** selaku dosen pembimbing I yang telah mencurahkan tenaga dan pikirannya, serta meluangkan waktu yang begitu berharga untuk memberikan

bimbingan dan pengarahan dengan baik dan Ibu **Adelia U. Ady Mangilep, SKM., MARS.** selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan nasehat dan arahan kepada penulis selama menjalankan studi S1 di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar dan memberikan dukungan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis juga ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH.,Ph.D.** selaku dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin, seluruh dosen dan karyawan yang telah memberikan bantuan fasilitas selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
2. Bapak **Dr. Irwandy, SKM., M.ScPH., M.Kes.** selaku Ketua Departemen Manajemen Rumah Sakit Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
3. Ibu **dr. Indahwaty Sidin, MHSM** selaku dosen pembimbing akademik saya yang selalu memberikan arahan mengenai akademik selama masa perkuliahan.
4. Ibu **Rini Anggraeni, SKM., M.Kes** selaku penguji I yang telah memberikan bimbingan, masukan, kritikan dan saran yang sangat bermanfaat selama penulisan demi terselesaikannya skripsi ini dengan baik
5. Ibu **Dr. Balqis, SKM., M.Kes., M.Sc.PH** selaku penguji II yang telah memberikan bimbingan, masukan, kritikan dan arahan selama penulisan demi terselesaikannya skripsi ini dengan baik.
6. Seluruh Dosen Departemen Manajemen Rumah Sakit yang telah banyak memberikan ilmu kepada saya serta **Ibu Ija, Kak Rany** dan **Kak Fuad** selaku staf Departemen Manajemen Rumah Sakit yang telah memfasilitasi dan membantu saya selama ini.
7. Direktur dan Kepala Instalasi/Unit RS Stella Maris Kota Makassar terima kasih atas bantuan dan kerja sama yang diberikan dalam proses penelitian.
8. Seluruh pegawai RS Stella Maris Kota Makassar selaku responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam proses pengumpulan data dan bersedia mengisi kuesioner penelitian.

9. Kepada **Nenek Hasma Amien, Drg. Hj. Rina Rianti, M. Tr. Adm. Kes., Aunty Uppah, Nenek Uni, Uncle Syahrums, Nenek Kas, Nenek Yus, Aunty Yanti, Aunty Purnama sari, Aunty Enny Cool, almh. Aunty Ceceng, Opu Langi, almh. Opu Ipa, Aunty Mulyati Ibrahim, Uncle Sudirman, Aunty Sri Haryani Haswan** dan seluruh rumpun **keluarga Amien Latif** yang selalu meng-*Support* saya baik secara moril maupun materil.
10. Kepada **Ahmad Ainun Najih** dan **Keluarga** yang selalu memberikan *support* dan bantuan selama masa sulit pembuatan skripsi ini.
11. Teman seperjuangan **Irviyanti Putri Sarpin, S.KM, Alma Claudia Pando, S.KM, Andi Haerunnisa Nursyafriani, S.E** dan **keluarga** yang hingga akhir penulisan setia membantu dalam bentuk apapun dan memberi semangat.
12. Teman-teman **MRS 2018** atas motivasi, hiburan, nasehat dan kerjasamanya selama ini, terkhusus Nadilah yang selalu bersedia mendengar keluh kesah penulis.
13. Kakak-kakak **Alumni MRS** yang selalu merespon apapun pertanyaan terkait mata kuliah hingga penulisan skripsi ini.
14. Teman-teman seperjuangan **angkatan 2018 GOBLIN** terimakasih atas kenangan dan pengalaman yang telah dilewati bersama dan tak pernah terlupakan sejak menjadi mahasiswa baru hingga mahasiswa tingkat akhir.
15. Teman-teman **PBL POLONGBANGKENG UTARA** Kabupaten Takalar dan teman-teman **KKN angkatan 102 Kabupaten Bulukumba** terimakasih telah berbagi pengalaman dari berbagai sudut pandang yang berbeda.
16. Terakhir ucapan terima kasih yang paling besar kepada **ARDIAH REGITA CAHYANI**, diri saya sendiri karena telah mampu melewati berbagai macam cobaan. Terima kasih telah sabar dan kuat setelah ribuan airmata yang harus jatuh setelah kata Aamiin dalam tiap rangkaian doa-doa mendalam pada ribuan sujud panjang. Terima kasih sudah selalu menjadi baik meskipun orang lain tidak. Meskipun menelan banyak luka, duka dan lelah diri saya masih bisa berjuang hingga akhir. Terima kasih sudah bertahan dengan segala kehilangan.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dengan hal yang lebih baik. Aamiin Ya Rabbal'alamiin. Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis memohon maaf dan dengan kerendaha hati menerima saran dan kritik yang membangun dari pembaca.

Akhir kata, penulis berharap penelitian ini bisa memberi manfaat bagi siapapun yang membacanya. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan ridho dan berkah-Nya atas amalan kita di dunia dan di akhirat. Aamiin.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 18 Agustus 2022



Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
PERNYATAAN PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
RINGKASAN.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
DAFTAR SINGKATAN	xviii
BAB I	
PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH	9
C. TUJUAN PENELITIAN.....	9
1. Tujuan Umum	9
2. Tujuan Khusus.....	9
D. MANFAAT PENELITIAN	9
1. Manfaat Ilmiah	9
2. Manfaat Praktis	10
BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA	12
A. TINJAUAN UMUM <i>EMPLOYEE ENGAGEMENT</i>	12
1. Definisi <i>Employee Engagement</i>	12
2. Aspek <i>Employee Engagement</i>	14
3. Ciri-ciri <i>Employee Engagement</i>	19
4. Faktor Yang Memengaruhi <i>Employee Engagement</i>	21
5. Dampak <i>Employee Engagement</i>	24
B. TINJAUAN UMUM RUMAH SAKIT	26
1. Defnisi Rumah Sakit.....	26
2. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit.....	27
3. Klasifikasi Rumah Sakit	27
4. Karakteristik Rumah Sakit	28
C. MATRIKS PENELITIAN TERDAHULU.....	30
D. KERANGKA TEORI.....	40

BAB III	
KERANGKA KONSEP	42
A. DASAR PEMIKIRAN VARIABEL	42
B. KERANGKA KONSEP	44
C. DEFINISI OPERASIONAL DAN KRITERIA OBJEKTIF	45
BAB IV	
METODE PENELITIAN	48
A. JENIS PENELITIAN	48
B. LOKASI PENELITIAN DAN WAKTU PENELITIAN	48
C. POPULASI DAN SAMPEL	48
D. INSTRUMEN PENELITIAN	52
E. PENGUMPULAN DATA	53
F. PENGELOLAAN DATA	53
G. ANALISIS DATA	55
H. PENYAJIAN DATA	55
BAB V	
HASIL DAN PEMBAHASAN	56
A. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	56
1. Sejarah Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar	56
2. Visi Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar	60
3. Misi Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar	60
4. Nilai Dasar Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar	61
B. HASIL	62
1. Identitas Responden	62
2. Deskripsi Aspek <i>Employee Engagement</i> di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	64
3. Deskripsi Gambaran <i>Employee Engagement</i> di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	85
C. PEMBAHASAN	87
1. Karakteristik Umum Responden	87
2. Deskripsi Aspek <i>Employee Engagement</i> di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	90
3. Deskripsi Gambaran <i>Employee Engagement</i> di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	104
BAB VI	
PENUTUP	110
A. SIMPULAN	110
B. SARAN	111
DAFTAR PUSTAKA	113
LAMPIRAN	119

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Matriks Penelitian Terdahulu	30
Tabel 2.	Defnisi Operasional dan Kriteria Objektiif	45
Tabel 3.	Rincian Total Subpopulasi Berdasarkan Unit Kerja Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar, Tahun 2022	49
Tabel 4.	Rincian Sampel Penelitian Berdasarkan Unit Kerja Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar, Tahun 2022	52
Tabel 5.	Distribusi Umur Responden di RS Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022.....	62
Tabel 6.	Distribusi Jenis Kelamin Responden di RS Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	62
Tabel 7.	Distribusi Pendidikan Responden di RS Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	63
Tabel 8.	Distribusi Masa Kerja Responden di RS Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	63
Tabel 9.	Distribusi Instalasi/Unit Kerja Responden di RS Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	64
Tabel 10.	Distribusi Frekuensi Responden terhadap Aspek <i>Vigor</i> di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	65
Tabel 11.	Distribusi Jawaban Responden pada Aspek <i>Vigor</i> di RS Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022.....	66
Tabel 12.	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Vigor</i> Berdasarkan Usia di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	68
Tabel 13.	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Vigor</i> Berdasarkan Jenis Kelamin di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	69
Tabel 14.	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Vigor</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	69
Tabel 15.	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Vigor</i> Berdasarkan Masa Kerja di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	70

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Aspek <i>Vigor</i> Berdasarkan Instalasi/Unit Kerja di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	71
Tabel 17. Distribusi Frekuensi Responden pada Aspek <i>Dedication</i> di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	72
Tabel 18. Distribusi Jawaban Responden pada Aspek <i>Dedication</i> di RS Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	73
Tabel 19. Distribusi Frekuensi Aspek <i>Dedication</i> Berdasarkan Usia di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	75
Tabel 20. Distribusi Frekuensi Aspek <i>Dedication</i> Berdasarkan Jenis Kelamin di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	76
Tabel 21. Distribusi Frekuensi Aspek <i>Dedication</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	76
Tabel 22. Distribusi Frekuensi Aspek <i>Dedication</i> Berdasarkan Masa Kerja di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	77
Tabel 23. Distribusi Frekuensi Aspek <i>Dedication</i> Berdasarkan Instalasi/Unit Kerja di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	78
Tabel 24. Distribusi Frekuensi pada Aspek <i>Absorbtion</i> di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	79
Table 25. Distribusi Jawaban Responden pada Aspek <i>Absorbtion</i> di RS Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	80
Tabel 26. Distribusi Frekuensi Aspek <i>Absorbtion</i> Berdasarkan Usia di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	81
Tabel 27. Distribusi Frekuensi Aspek <i>Absorbtion</i> Berdasarkan Jenis Kelamin di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	82
Tabel 28. Distribusi Frekuensi Aspek <i>Absorbtion</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	83
Tabel 29. Distribusi Frekuensi Aspek <i>Absorbtion</i> Berdasarkan Masa Kerja di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	83
Tabel 30. Distribusi Jawaban Responden pada Aspek <i>Absorbtion</i> di RS Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	84

Tabel 31. Distribusi Frekuensi <i>Employee Engagement</i> Secara Keseluruhan di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	85
Tabel 32. Distribusi Frekuensi <i>Employee Engagement</i> Berdasarkan Instalasi/Unit Kerja di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	86
Tabel 33. Distribusi Frekuensi <i>Employee Engagement</i> Berdasarkan Aspek Secara Keseluruhan di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Teori.....	40
Gambar 2. Kerangka Konsep	44

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. <i>Informed Consent</i> dan Kuesioner	119
LAMPIRAN 2. Data Analisis Deskriptif	124
LAMPIRAN 3. Dokumentasi Penelitian	145
LAMPIRAN 4. Persuratan	147
LAMPIRAN 5. Struktur Organisasi RSSM Kota Makassar Tahun 2022.....	150
LAMPIRAN 6. Riwayat Hidup	151

DAFTAR SINGKATAN

KBBI	: Kamus Besar Bahasa Indonesia
OCB	: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
PMSDM	: Perhimpunan Manajemen Sumber Daya Manusia
SDM	: Sumber Daya Manusia
RS	: Rumah Sakit
RSSM	: Rumah Sakit Stella Maris
JMJ	: Jesus Maria Joseph
SPSS	: <i>Statistical Program For Social Science</i>
UWES	: <i>Utrecht Work Engagement Scale</i>
WHO	: <i>World Health Organization</i>

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi tentunya harus memiliki karyawan sebagai salah satu penggerak terbesar dibandingkan dengan sumber daya yang lain serta sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sudarmanto 2009). Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini adalah karyawan merupakan salah satu kunci kesuksesan organisasi dalam menghadapi persaingan secara global karena memiliki kemampuan yang terintegrasi melalui daya pikir dan daya fisik yang ia miliki agar mampu melakukan persaingan (Bohlander, 2012). Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya dapat dilakukan melalui upaya seperti menciptakan kepuasan kerja karyawan melalui *employee engagement* (Dessler, 2004).

Industri kesehatan yang ada di Indonesia juga mengalami perkembangan yang pesat dengan melihat banyaknya rumah sakit yang beriringan dengan pertumbuhan ekonomi makro di Indonesia. Berdasarkan Profil Kesehatan Indonesia tahun 2020 perkembangan jumlah rumah sakit di Indonesia juga mengalami peningkatan dari tahun 2016 hingga tahun 2020 sebanyak 12,86%. Hal ini juga menjelaskan bahwa semakin tinggi pula jumlah individu yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi tersebut agar mampu bersaing dalam industri kesehatan.

Keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) atau juga sering disebut dengan keterikatan kerja (*Work Engagement*) adalah sebuah komitmen emosional yang dimiliki oleh karyawan pada organisasi dan tujuannya yang benar-benar memberikan rasa peduli yang tinggi terhadap perusahaan dan bekerja tidak hanya karena gaji namun juga untuk nama baik perusahaan (Kruse, 2012). *Employee engagement* merupakan sesuatu yang memuaskan dan ditandai dengan adanya kondisi mental yang positif yang dapat dideskripsikan kedalam tiga dimensi yaitu (1). *Vigor* (semangat) yaitu kekuatan fisik dan mental yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan; (2). *dedication* (dedikasi) yang dapat dilihat melalui rasa abdi yang tinggi terhadap pekerjaannya; dan (3) *absorbtion* (penyerapan terhadap pekerjaan) yaitu perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya (Schaufeli, Salanova dan Bakker, 2002).

Saks (2006) membagi *employee engagement* menjadi dua yaitu *job engagement* dan *organizational engagement*. *Job engagement* merupakan perasaan positif yang ditunjukkan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan berperan aktif sebagai anggota organisasi sedangkan *organizational engagement* adalah kecenderungan seseorang berorientasi pada tujuan organisasi itu sendiri (Saks, 2006).

Tingkat *engagement* di Indonesia sendiri masih sangat rendah. Hal ini didasarkan oleh survei yang dilakukan oleh Gallup pada tahun 2016 pada *Human Resources Director Breakfast Meeting* yang diselenggarakan oleh Perhimpunan Manajemen Sumber Daya Manusia (PMSM) Indonesia di

Jakarta. Pada pertemuan itu dikatakan bahwa 80% pekerja di Indonesia termasuk kedalam kelompok *not engaged* di tempat kerja dengan rincian hanya 13% pekerja yang termasuk kedalam kelompok *fully engaged*, 76% termasuk kedalam kelompok *not engaged* dan 11% merupakan kelompok *actively disengaged*. Halim (2013) menyatakan bahwa di Indonesia sendiri terdapat 36% karyawan dengan *employee engagement* yang tinggi, 23% karyawan yang hampir tidak memiliki *employee engagement*, dan 17% tidak memiliki sama sekali *employee engagement* dan selebihnya digolongkan dalam kelompok karyawan yang memisahkan diri.

Dalam penelitian Ayu dkk (2015) juga menjelaskan bahwa PT.XYZ mengalami peningkatan persentase *turn over* selama dua tahun berturut-turut dan kemungkinan akan terus meningkat. Peningkatan persentase *turn over* ini juga disebabkan oleh rendahnya *employee engagement* karyawan karena memang keduanya sangat berhubungan erat (Takawira, Coetzee dan Schreuder, 2014). Selain *employee engagement* menurut penelitian Wahyuni dkk (2015), Michael (1995) dan Siegal (1998) *turn over* juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal yang dapat berupa hubungan dengan atasannya, gaji, insentif, pelatihan dan pengembangan, kekompakan organisasi, ketidakpuasan karyawan, kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, pendidikan dan sikap dari atasannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Harter, Schit, dan Hayes pada tahun 2002 menyatakan bahwa *employee engagement* ini dapat memengaruhi 16% profitabilitas, 18% produktivitas, 25% penurunan tingkat

turn over yang tinggi, 49% menurunkan *turn over* yang rendah, 37% ketidakhadiran dan 60% meningkatkan kualitas kerja sehingga membuat karyawan dengan *employee engagement* yang tinggi merupakan aset perusahaan. *Employee engagement* sangat berpengaruh terhadap performa karyawan dalam melaksanakan kegiatan organisasi (Bakker 2009) sehingga semakin tinggi rasa *employee engagement* terhadap organisasinya maka semakin tinggi dan semakin baik pula performa kerja yang akan ia tunjukkan.

Menurut penelitian Gallup (Coffman & Gonzales 2002) karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya akan 15 kali lebih aktif dalam merekomendasikan pekerjaannya dan jauh lebih puas dengan pekerjaannya dan menganggap hidupnya lebih bermutu dan puas dengan kehidupan pribadi mereka. Sehingga kesimpulan dalam penelitian Gallup ini adalah karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya akan lebih menunjukkan performa kerja yang baik meskipun memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi dari berbagai pihak termasuk dari rumah sakit agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

Employee engagement ini memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan atau organisasi seperti meningkatkan loyalitas pelanggan, meningkatkan penjualan, meningkatkan keuntungan perusahaan dan membuat karyawan menetap pada perusahaan karena menganggap pekerjaannya adalah hal yang menyenangkan (Robert & Daventport, 2002). *Employee engagement* juga merupakan salah satu konsep yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk memperoleh keunggulan bukan hanya

kinerja keuangan yang baik namun juga berkelanjutan sebab organisasi yang memiliki *full engaged* akan memiliki keunggulan bersaing (*competitive advantage*) dibandingkan dengan karyawan yang tidak *engaged* (Ncube dan Jerie, 2012). *Employee engagement* juga dapat menjadi faktor penentu dalam keberhasilan organisasi untuk memperoleh *competitive advantage* (Lockwood, 2007) sebab *employee engagement* ini berpengaruh terhadap daya saing perusahaan dalam lingkungan bisnis kontemporer (Korad, 2006). Organisasi dengan *employee engagement* yang tinggi akan mengungguli pesaing mereka dalam hal profitabilitas (Sundaray, 2017). Karyawan yang merasa *engaged* akan bekerja dengan lebih baik, setia, dapat memajukan perusahaan, membantu dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan menimbulkan kemampuan perusahaan untuk bersaing (Lockwood, 2007).

Beberapa penelitian juga memaparkan bahwa *employee engagement* juga memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Hanaysha, 2016). Level *engagement* seorang karyawan yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan, karyawan akan merasa puas, performa akan lebih bagus, akan lebih mudah dalam mengungkapkan ide-ide yang mereka miliki, intensi *turn over* juga akan semakin rendah, menimbulkan perilaku positif dan memunculkan motivasi dalam belajar (Schaufeli & Salanova, 2007). Karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi akan menjadikan karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga karyawan cenderung akan berinisiatif dalam bekerja, memberikan *feed back* yang positif, dan adanya

rasa ingin mempertahankan dirinya dalam organisasinya (Bakker & Demerouti, 2007).

Karyawan tentunya akan cenderung mendukung jalannya perubahan organisasi dan siap untuk berubah ketika sudah *engaged* dengan pekerjaannya (Shaw, 2005 dalam Dicke, 2007). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Piderit (2000) dan Hewitts (2004) yang menyatakan bahwa karyawan yang telah *engaged* dengan pekerjaannya akan memiliki kesiapan dan mau berubah mengikuti organisasinya dibandingkan dengan karyawan yang tidak *engaged* dengan pekerjaannya. Penelitian lain juga mencoba untuk menghubungkan *employee engagement* dengan kepuasan kerja salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Vazirani (2007) yang memaparkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi keterikatan kerja antara lain kesehatan dan keamanan, kepemimpinan, komunikasi, dan kepuasan kerja.

Karyawan yang tidak memiliki keterikatan yang kuat dengan pekerjaannya akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan atau organisasi (Mewengkang dan Pangabean, 2016). Masalah keterikatan karyawan seringkali terjadi ketika karyawan tidak mengetahui dengan baik apa harapannya terhadap pekerjaan, tidak tahu dari mana akan mendapatkan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaannya, tidak tahu seberapa besar partisipasi dirinya sendiri terhadap perkembangan perusahaan, dan tidak tahu berfikir untuk mendapatkan umpan balik.

Hal ini tentunya akan membuat mereka merasa tidak memberikan kontribusi terhadap perkembangan perusahaan sehingga memengaruhi kinerjanya. Mereka akan lebih sering mengeluh ketika ada pekerjaan tambahan, ketika harus pulang terlambat dan menimbulkan perilaku curang dalam absensi di hari kerja sebab karyawan hanya akan melakukan pekerjaan *extra* jika ada insentif bukan karena keharusan dalam menyelesaikan pekerjaannya atau kurang antusias (Berlin dalam Mewengkang dan Pangabean, 2016).

Masih banyak yang belum menyadari bahwa *employee engagement* dapat memberikan berbagai macam keuntungan bagi perusahaan. Penelitian mengenai *employee engagement* dalam industri kesehatan masih terbilang kurang sehingga peneliti menganggap perlu untuk dilakukannya penelitian mengenai *employee engagement* khususnya pada sektor kesehatan di kota Makassar.

Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar merupakan salah satu rumah sakit swasta kelas B yang ada di kota Makassar tepatnya di jl. Somba Opu No.273 Maloku, kota Makassar, Sulawesi Selatan. Motto Rumah Sakit Stella Maris adalah melayani dengan cinta kasih dengan visi menjadi rumah sakit pilihan yang profesional dan terpercaya dengan memberikan pelayanan yang terbaik dalam semangat kasih. Sedangkan misi dari rumah sakit ini menunjukkan keinginan untuk memberikan pelayanan yang bermutu melalui SDM yang berkualitas membangun kerja sama dengan mitra lain dan pengembangan inovasi yang berkesinambungan.

Data sekunder yang berasal dari Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar berupa data *Turn Over*. Persentase tingkat *turn over* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar tahun 2019 adalah 3,95% kemudian tahun 2020 adalah 14,52% dan pada tahun 2021 adalah 8,27%. Adanya peningkatan dan penurunan angka persentase *turn over* Berdasarkan penelitian Takawira, Coetzee, dan Schreuder (2014) dapat disebabkan oleh *employee engagement* karena memang keduanya sangat berhubungan erat hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Schit dan Hayes (2002) yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menurunkan tingkat *turn over* yang tinggi sebanyak 25% dan 49% menurunkan angka *turn over* yang rendah. Penelitian yang dilakukan Rachmad dan Dewanto pada (2016) juga menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap *turn over* meskipun melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas bahwa adanya *employee engagement* sangat penting untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien dan meningkatkan kualitas kerja rumah sakit. Karyawan tidak akan sekedar memberikan pelayanan namun juga dapat membantu rumah sakit dalam beroperasi lebih baik lagi, mendapatkan keuntungan, dan tetap mampu berkompetisi dengan rumah sakit lain. Sehingga peneliti merasa tertarik untuk melihat dan mengkaji lebih dalam mengenai gambaran *Employee Engagement* pada Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimana Gambaran *Employee Engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *Employee Engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui gambaran *employee engagement* dari aspek *Vigor* (energi) di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022.
- b. Untuk mengetahui gambaran *employee engagement* dari aspek *Dedication* (Dedikasi) di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022.
- c. Untuk mengetahui gambaran *employee engagement* dari aspek *Absorbtion* (penyerapan) di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah

Sebagai bahan informasi untuk peneliti selanjutnya dan sebagai bahan perbandingan apabila ada peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama atau peneliti yang ingin

mengembangkan penelitian mengenai *employee engagement* lebih lanjut. Manfaat lainnya yakni sebagai kontribusi penulis terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan *employee engagement*.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan masukan bagi Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar dalam melakukan perbaikan mengenai mutu dan pelayanan melalui peningkatan *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawannya.

b. Manfaat bagi Program Studi Manajemen Rumah Sakit

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi terkait gambaran *employee engagement* di rumah sakit.

c. Manfaat bagi Peneliti

- 1) Penelitian ini dapat menjadi salah satu tambahan pengalaman yang berharga dalam memperkaya ilmu pengetahuan dan wawasan penulis.
- 2) Melalui penelitian ini penulis dapat mengaplikasikan ilmu dan teori yang diperoleh dari mata kuliah pada masa perkuliahan, khususnya yang berkaitan dengan *employee engagement* di rumah sakit.
- 3) Penelitian ini juga merupakan salah satu syarat penulis dalam memperoleh gelar sarjana S1 di prodi Kesehatan Masyarakat,

Fakultas Kesehatan Masyarakat khususnya pada Departemen
Manajemen Rumah Sakit.

d. Manfaat bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi serta bahan perbandingan
terkait *employee engagement* di rumah sakit.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum *Employee Engagement*

1. Definisi *Employee Engagement*

Employee Engagement (Keterikatan Karyawan) atau juga sering disebut dengan *work engagement* itu sendiri adalah sebuah komitmen emosional yang dimiliki oleh karyawan pada organisasi dan tujuannya yang benar-benar memberikan rasa peduli yang tinggi terhadap perusahaannya dan bekerja tidak hanya karena gaji namun juga untuk nama perusahaannya (Kruse, 2012).

Macey (2009) mendefinisikan *employee engagement* sebagai suatu penghayatan yang dilakukan oleh seorang terhadap tujuan dan pemusatan energi yang muncul dalam bentuk inisiatif, adaptabilitas, usaha, dan kegigihan mengenai masa depan serta resiliensi. *Employee engagement* terjadi ketika karyawan memiliki perasaan yang positif dengan pekerjaannya sehingga bersedia untuk terlibat dan mengeluarkan energinya untuk mencapai tujuan dan menghayati pekerjaan yang dilakukan dengan adanya antusiasme dari karyawan. Macey (2009) kemudian melanjutkan bahwa *employee engagement* bukan hanya akan membuat karyawan memberikan kontribusi lebih, namun juga menimbulkan loyalitas yang lebih tinggi sehingga dapat mengurangi

keinginan untuk untuk meninggalkan perusahaan atau akan mengurangi intensi *turn over*.

Federman (2009) sendiri memandang *employee engagement* ini sendiri sebagai suatu level komitmen karyawan terhadap perusahaan yang nantinya akan menentukan perilaku karyawan dan waktu yang mereka butuhkan untuk bertahan dengan posisinya dalam perusahaan. Kahn (1990) juga berpendapat mengenai *employee engagement* yang mengartikannya sebagai suatu pemanfaatan anggota organisasi atau peran pekerjaannya sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati, akan melakukan usaha yang besar dan akan mencurahkan segala aspek fisik, kognitif, dan emosinya terhadap pekerjaan yang ia miliki. Karyawan tersebut akan berusaha dengan baik untuk membantu organisasi dan bekerja dengan penuh totalitas terhadap organisasinya.

Schaufeli (2013) sendiri menyatakan bahwa *employee engagement* menerangkan tentang hubungan yang terjadi antara karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya serta hubungan yang terjadi antara karyawan dengan organisasi. Mujiasih dan Ratnaningsih (2012) juga memaparkan bahwa *employee engagement* di dalam pekerjaan diartikan sebagai anggota organisasi yang mengekspresikan dirinya selama bekerja baik secara kognitif, fisik, dan emosional untuk melaksanakan peran kerjanya.

Employee engagement merupakan sesuatu yang memuaskan dan ditandai dengan adanya kondisi mental yang positif yang dapat dideskripsikan kedalam tiga dimensi yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorbtion* (penyerapan terhadap pekerjaan) (Schaufeli, Salanova dan Bakker, 2002).

Employee engagement ini memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan atau organisasi seperti meningkatkan loyalitas pelanggan meningkatkan penjualan meningkatkan keuntungan perusahaan dan karyawan tentunya akan menetap di perusahaan karena menganggap pekerjaannya adalah hal yang menyenangkan (Robert & Daventport, 2002).

Saks (2006) membagi *employee engagement* menjadi dua yaitu *job engagement* dan *organizational engagement*. *Job engagement* merupakan perasaan positif yang ditunjukkan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan berperan aktif sebagai anggota organisasi sedangkan *organizational engagement* adalah kecenderungan seseorang berorientasi pada tujuan organisasi itu sendiri (Saks, 2006).

2. Aspek *Employee Engagement*

Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek dalam *employee engagement* yaitu:

- a. *Vigor*. *Vigor* merupakan aspek dalam *employee engagement* yang dapat dilihat dari level energi yang tinggi dan ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha dengan

sungguh-sungguh terhadap pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan, tetap gigih, tidak mudah menyerah, semangat, dan terus bertahan dalam menghadapi kesulitan.

- b. *Dedication* (dedikasi). Dedikasi ini merupakan aspek *employee engagement* secara emosional terhadap pekerjaannya. Dalam aspek ini menggambarkan perasaan antusiasme karyawan dalam bekerja, bangga dengan pekerjaannya sendiri, tekun sampai akhir pada perusahaan tempat ia bekerja tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi selama bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat dedikasi yang tinggi mampu mengidentifikasi pekerjaan mereka karena mereka menjadikan pekerjaannya sebagai pengalaman berharga, menginspirasi, dan menantang. Karyawan biasanya akan merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat dedikasi yang rendah maka akan membuat mereka tidak mampu mengidentifikasi dirinya sendiri dengan pekerjaannya karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, tidak menginspirasi atau tidak menantang, apalagi jika mereka tidak memiliki antusiasme dan tidak merasa bangga terhadap pekerjaannya.
- c. *Absorption*. *Absorption* merupakan aspek *employee engagement* yang dapat digambarkan dengan perilaku karyawan yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. *Absorption* ini

menggambarkan keadaan karyawan yang merasa senang dirinya tenggelam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan serius dalam melakukan pekerjaannya. Mereka cenderung membuat waktu berlalu dengan begitu cepat ketika bekerja sehingga mereka merasa sulit untuk melepaskan atau memisahkan diri dengan pekerjaan.

Sedangkan menurut Macey (2009) aspek-aspek *employee engagement* antara lain:

- a. *Urgency*. *Urgency* ini merupakan dorongan internal yang besar dalam diri karyawan mengenai pekerjaannya dan didefinisikan sebagai kekuatan fisik, energi emosional, keaktifan dalam kognitif atau yang dikenal dengan *vigor*.
- b. Fokus. Fokus merupakan pemberian perhatian penuh terhadap pekerjaannya dan segera menyelesaikannya. Penyelesaian pekerjaan tersebut merupakan perasaan secara psikologis bukan secara fisik karena pekerjaan merupakan sebuah tanggung jawab.
- c. Intensitas. Intensitas merupakan besarnya intensitas terhadap konsentrasi dalam pekerjaan yang dilakukan. Intensitas dapat dijadikan sebagai indikator level kemampuan karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan yang seimbang dengan tuntutan pekerjaannya maka akan memiliki energi dan fokus lebih dalam bekerja.
- d. Antusiasme. Antusiasme merupakan keadaan psikologis seseorang yang secara positif dipengaruhi oleh kebahagiaan dan energi positif,

energi positif yang dimaksud merupakan salah satu pendorong positif *well-being* dalam pekerjaan. Karyawan yang antusias akan menunjukkan keaktifan dalam bekerja dan akan terlibat didalamnya. Karyawan yang memiliki rasa *engaged* yang tinggi akan melahirkan *passion* dalam pekerjaannya yang sering kali disebut antusiasme.

Terdapat dua aspek dari *employee engagement* yang dikemukakan oleh Macey dkk, (2009), yaitu:

a. *The Feel of Engagement*

- 1) *Feelings of urgency*, merupakan energi yang diperuntukkan pada suatu tujuan dan tekad;
- 2) *Feeling of focused*, merupakan pemusatan perhatian pada pekerjaan agar tidak mudah terganggu oleh kondisi lingkungan;
- 3) *Feeling of intensity*, merupakan pemanfaatan energi yang tersedia serta sumber daya yang ada;
- 4) *Feeling of Enthusiasm*, merupakan kondisi emosional yang positif dalam bekerja.

b. *The Look of Engagement*

- 1) *Persistence*, merupakan usaha dari waktu ke waktu dan peningkatan ketekunan saat menghadapi kesulitan;
- 2) *Proactive*, merupakan pengambilan tindakan ketika kebutuhan untuk bertindak muncul dari individu itu sendiri;
- 3) *Role expansion*, merupakan kemauan seseorang untuk menerima suatu peran yang berbeda dalam pekerjaannya;

4) *Adaptability*, merupakan bantuan dalam mengantisipasi dan merespon perubahan yang terjadi.

Selain aspek tersebut Wright & Cropanzano (2010) juga menyebutkan ada beberapa aspek *employee engagement* lain seperti; (1) Kinerja staf; (2) Angka jumlah pergantian karyawan; (3) Komitmen karyawan; (4) Kesejahteraan karyawan.

Khan (1990) sendiri menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek *employee engagement* pada karyawan, antara lain:

- a. Keterikatan Fisik, keterikatan fisik dalam hal ini adalah karyawan yang memiliki semangat dan energi dalam melakukan perannya dalam organisasi. Keterikatan karyawan ini akan memberikan seluruh tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dengan pencapaian yang memuaskan.
- b. Keterikatan Kognitif, keterikatan ini dapat dilihat dari karyawan yang mencurahkan seluruh pemikirannya untuk organisasi dan bekerja dengan penuh konsentrasi. Karyawan yang terlalu berkonsentrasi dan menghayati perannya dalam pekerjaan maka akan cenderung lupa akan hal-hal pribadinya.
- c. Keterikatan Emosional, keterikatan ini dapat digambarkan melalui perasaan karyawan mengenai organisasi baik perasaan positif maupun negatif. Karyawan pada umumnya harus berusaha menganggap positif rekan kerjanya pimpinan dan lingkungan kerjanya. Karyawan juga perlu untuk menumbuhkan keyakinan yang positif terhadap

organisasi, rekan kerja, dan atasan bahwa kita semua dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan terus membangun organisasi yang lebih baik.

Sedangkan menurut Cook (2008) untuk mengetahui tingkat *employee engagement* seorang karyawan dapat dilihat dari aspek-aspek berikut:

- a. Kognitif, karyawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi akan memiliki rasa percaya terhadap organisasi dan fokus terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- b. Emosional, dapat terlihat ketika karyawan memiliki tingkat *engagement* yang tinggi akan merasa puas, bangga dan menyukai segala sesuatu yang mereka lakukan di tempat kerja.
- c. Fisik, karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi akan lebih bersemangat dan mencurahkan energi yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Advokasi akan tampak ketika karyawan memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi untuk memberi gambaran, merekomendasikan, bahkan mengajak orang lain untuk bekerja ditempat yang sama.

3. Ciri-Ciri *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker (dalam Akbar, 2013), ciri-ciri karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi dikenal dengan istilah 3S yaitu sebagai berikut:

- a. *Say*. Yaitu berbicara positif mengenai organisasi kepada rekan kerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan secara konsisten.
 - b. *Stay*. Yaitu seseorang yang memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasinya sendiri dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.
 - c. *Strive*. Yaitu berkontribusi dalam kesuksesan organisasi melalui pemberian waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk organisasi
- Sedangkan menurut Finney (2010) ciri-ciri karyawan yang memiliki

engagement antara lain:

- a. Mempercayai misi organisasi;
- b. Senang dengan pekerjaannya dan memahami kontribusi pekerjaannya pada tujuan yang lebih besar;
- c. Tidak memerlukan pendisiplinan namun hanya memerlukan kejelasan, komunikasi, dan konsistensi;
- d. Selalu meningkatkan ketrampilannya dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas, dan daya tahan;
- e. Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain;
- f. Menghormati atasan;
- g. Mengetahui bahwa atasan mereka menghormati mereka;
- h. Merupakan sumber tetap ide-ide baru yang hebat;
- i. Memberikan yang terbaik kepada organisasi;

4. Faktor yang Memengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Lockwood terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi *employee engagement* antara lain budaya organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian senior manajer terhadap keberadaan karyawan, reputasi perusahaan, kompensasi, kesempatan untuk mengembangkan karir karyawan, terbukanya kesempatan bagi karyawan untuk memberikan pendapat, hak karyawan untuk mengambil keputusan, kualitas komunikasi antar anggota organisasi, tim kerja yang kompak dan saling mendukung, jelasnya jenis pekerjaan yang dilakukan, adanya sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung performansi, dan penyampaian nilai serta tujuan organisasi kepada karyawan.

Crofton yang dikutip dalam Ulfa (2013) juga menerangkan bahwa beberapa penelitian menyebutkan sepuluh faktor yang dapat mendorong *employee engagement* yaitu :

- a. Perilaku senior *leadership*;
- b. Hubungan dengan atasan langsung;
- c. Pekerjaan yang menarik dan menantang;
- d. Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang;
- e. Keterlibatan dalam membuat keputusan;
- f. Kewenangan untuk membuat kebijakan;
- g. Budaya perusahaan yang kolaboratif;
- h. Komunikasi internal yang efektif;
- i. Pelatihan yang sesuai;

j. Struktur dan sistem yang mendukung;

Menurut Vazirani (2007) sendiri, faktor yang mempengaruhi *employee engagement* antara lain:

- a. *Career Development*. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan mempelajari keterampilan serta pengetahuan baru maka karyawan akan sadar mengenai potensi yang mereka miliki. Begitu pula dengan karyawan yang diberikan kesempatan karir dengan pekerjaan yang menantang akan lebih *engagement* dengan pekerjaan dan organisasinya.
- b. *Leadership*. Setiap karyawan memerlukan nilai yang jelas dari organisasi seperti didengarnya pendapat mereka terutama oleh pemimpin.
- c. *Autonomy*. Kebebasan untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan salah satu *driver* dari *employee engagement* dan sebanyak 61 % karyawan setuju kan hal ini. Karyawan akan lebih mau menerima resiko pekerjaan yang besar jika mereka menganggap bahwa mereka juga memiliki *control* terhadap keputusan yang berhubungan dengan resiko tersebut (Perrin, 2003).
- d. *Peers*. Individu yang memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerjanya akan memiliki pengalaman kerja yang lebih berarti dengan disegani, dihormati, dan dihargai kontribusinya maka mereka akan meraih *sense of meaningfulness* dari interaksi tersebut.

Hubungan interpersonal yang saling mendukung dan membantu antar karyawan dapat meningkatkan level *engagement* (Vazirani, 2007).

- e. *Image*. Ketika organisasi dipandang memiliki kualitas produk dan pelayanan yang baik maka tingkat *engagement* karyawan yang bekerja di organisasi tersebut cenderung akan lebih tinggi. Selain itu, *manager* yang *engage* juga akan mempengaruhi level *engagement* bawahannya.
- f. *Communication*. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengemukakan ide dan saran yang lebih baik, dan *manager* memberitahukan informasi-informasi yang berhubungan dengan karyawan kepada karyawan itu sendiri.
- g. *Health and Safety*. Sebuah penelitian menyatakan bahwa level *engagement* akan cenderung lebih tinggi jika karyawan memiliki rasa aman ketika bekerja. Sehingga organisasi perlu membuat suatu sistem untuk kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dalam organisasinya.
- h. *Job Satisfaction*. Sangat penting untuk organisasi melihat pekerjaan tersebut sesuai dengan tujuan karir yang disukai oleh karyawan. Sebab karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya tentu tidak akan memiliki *engagement* terhadap pekerjaan dan organisasinya.
- i. Usia (Jabatan dan Lama Bekerja). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Kimberly (2003) menyatakan bahwa karyawan berusia 25-44 tahun memiliki *employee engagement* lebih tinggi dibandingkan karyawan berusia 20-24 tahun. Hal ini juga sesuai dengan penelitian

Schaufeli dan Bakker (2004) yang mengatakan bahwa semakin tua karyawan, mereka akan semakin *engaged* dengan pekerjaannya. Selain itu menurut penelitian Blessing White (2011) terdapat korelasi yang kuat antara tingkat *engagement* dengan usia dan peran dalam organisasi.

d. Dampak Employee Engagement

Employee engagement pada karyawan memiliki dampak yang positif untuk menghasilkan produktivitas pada karyawan seperti menurunkan tingkat *turn over* dan meningkatkan performa pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Karyawan yang senang dengan pekerjaannya akan memberikan pelayanan yang baik serta dapat bekerja dengan optimal, sehingga akan berdampak baik bagi produktivitas di suatu perusahaan. Karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan tetap bertahan dan akan berusaha untuk tidak diberhentikan. Dalam hal tersebut akan sangat menguntungkan bagi perusahaan sebab ada banyak individu yang ingin berlomba-lomba untuk dapat mengembangkan dan mensukseskan perusahaan.

Engagement yang tinggi juga akan berdampak pada karakter psikologis karyawan seperti timbul rasa percaya diri dan optimis sehingga akan mendorong karyawan untuk lebih loyal terhadap organisasi. Sehingga rasa keterikatan dan keterlibatan karyawan akan menumbuhkan sikap loyal dan tanggungjawab terhadap organisasi (Park & Gursoy, 2012). Sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki tingkat *engagement* yang rendah tidak

hanya akan berdampak pada kinerja karyawan tetapi juga akan berdampak pada tingkat keinginan untuk keluar dari pekerjaan tersebut, menurunkan kepuasan pelayanan kepada pelanggan, serta menurunkan tingkat kontribusi karyawan dalam organisasi (Cataldo, 2011).

B. Tinjauan Umum Rumah Sakit

1. Definisi Rumah Sakit

Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna, serta menjadi pusat penelitian bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Rumah sakit adalah gedung tempat merawat orang sakit; gedung tempat menyediakan dan memberikan pelayanan kesehatan yang meliputi berbagai masalah kesehatan. Sedangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, menyatakan bahwa rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Rumah sakit merupakan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan yang berupa kegiatan untuk memelihara serta meningkatkan kesehatan. Rumah sakit memiliki tujuan yaitu untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Pendekatan yang dilakukan dalam melaksanakan upaya kesehatan berupa pemeliharaan, peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (prefentif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif) yang dilaksanakan secara serasi, terpadu, dan berkesinambungan.

2. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Berdasarkan UU. Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009, rumah sakit merupakan instansi yang memiliki tugas untuk melaksanakan pelayanan kesehatan paripurna. Pelayanan kesehatan paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Dalam melaksanakan tugasnya, berdasarkan UU No. 44 Tahun 2009, rumah sakit menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit;
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis;
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan;
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

3. Klasifikasi Rumah Sakit

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit yang selanjutnya diatur melalui Peraturan

Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 tentang Klasifikasi Rumah Sakit, rumah sakit umum diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Rumah Sakit umum kelas A, merupakan Rumah Sakit umum yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 250 (dua ratus lima puluh) buah;
- b. Rumah Sakit umum kelas B, merupakan Rumah Sakit umum yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 200 (dua ratus) buah;
- c. Rumah Sakit umum kelas C, merupakan Rumah Sakit umum yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 100 (seratus) buah;
- d. Rumah Sakit umum kelas D, merupakan Rumah Sakit umum yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 50 (lima puluh) buah.

Menurut (Siregar dan Amalia, 2011) klasifikasi Rumah Sakit dibagi menjadi lima bagian, yaitu sebagai berikut:

- a. Rumah Sakit Umum;
- b. Rumah Sakit Khusus/Terspesialisasi;
- c. Rumah Sakit Penelitian/Pendidikan;
- d. Rumah Sakit Lembaga/Perusahaan;
- e. Klinik atau Puskesmas;

4. Karakteristik Rumah Sakit

Rumah sakit merupakan pelayanan jasa yang menyediakan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan atau pelayanan medis

berbeda dengan pelayanan pada sektor lainnya karena rumah sakit sangat heterogen, terdiri atas banyak sekali barang dan pelayanan yang bertujuan memelihara, memperbaiki, memulihkan kesehatan fisik dan jiwa seorang. Karena sifat yang heterogen tersebut, pelayanan kesehatan sulit diukur secara kuantitatif. Beberapa karakteristik khusus pelayanan kesehatan sebagai berikut (Santerre dan Neun, 2000).

- a. *Intangibility*. Tidak seperti mobil atau makanan, pelayanan kesehatan tidak bisa dinilai oleh panca indera. Pasien (pelanggan) tidak bisa melihat, mendengar, membau, merasakan, mengecap pelayanan kesehatan.
- b. *Inseparability*. Produksi dan konsumsi pelayanan kesehatan terjadi secara simultan. Tindakan operatif yang dilakukan dokter bedah pada saat yang sama digunakan oleh pasien.
- c. *Inventory*. Pelayanan kesehatan tidak bisa disimpan untuk digunakan pada saat dibutuhkan oleh pasien nantinya.
- d. Inkonsistensi. Komposisi dan kualitas pelayanan kesehatan yang diterima pasien dari seorang dokter dari waktu ke waktu, maupun pelayanan kesehatan yang digunakan antar pasien, bervariasi.

C. Matriks Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Sampel	Metode penelitian	Hasil
1	Yudi Muliawan Dan Badia Perizade Dan Afriyadi Cahyadi (2017) https://ejournal.unsri.ac.id/pdftpdf/pengaruh-keterikatan-karyawan	Pengaruh Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang <i>Jurnal Ilmi Ah Manajemen Bisnis Dan Terapan</i>	Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Sensus merupakan pengumpulan data dengan cara mengambil semua anggota populasi untuk dijadikan sampel atau dengan kata lain sampling jenuh. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 77 orang	Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu keterikatan karyawan, sedangkan variabel dependen kinerja karyawan di PT. Badja baru Palembang	Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan PT. Badja Baru Palembang Sebesar 35,3%
2	Hari Sucahyowati Dan Andi Hendrawan (2020) https://jurnal.akmicirebon.ac.id/pengaruh-employee-engagement-terhadap-kinerja-karyawan-pada	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mk Semarang <i>Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim</i>	Sampel dalam penelitian ini adalah populasi karyawan PT. MK dengan berjumlah 30 karyawan	Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis eksploratori, yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan karakteristik	Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja Karywan PT. MK sangat signifikan dengan nilai sig = 0.00. Hal ini berarti terdapat pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karywan PT.MK.

No	Nama Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Sampel	Metode penelitian	Hasil
				responden dan penilaian karyawan dengan keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan. Pendekatan kusioner dan wawancara terbuka.	
3	Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan (2017) https://media.neliti.com > pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata <i>Jurnal Agora</i>	Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah Teknik sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang. Alasan menggunakan <i>sampling</i> jenuh adalah agar hasil penelitian yang dilakukan dapat mewakili keseluruhan karyawan PT Tirta Rejeki Dewata	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.	<i>Employee engagement</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Rejeki Dewata. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya <i>employee engagement</i> dapat meningkatkan kinerja karyawan
4	Rika M. Yusuf dan Rita N. Taroreh dan Genita G. Lumintang (2019)	The Influence Of Employee Engagement, Workload, And Job	Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif	Hasil penelitian yang didapat 1. <i>Employee Engagement</i> beban kerja dan kepuasan kerja

No	Nama Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Sampel	Metode penelitian	Hasil
	https://ejournal.unsrat.ac.id Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi	Satisfaction Of The Employee Performance At Cv. Indospice In Manado <i>Jurnal EMBA</i>	ini adalah sampel jenuh yaitu 35 orang	dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh <i>employee engagement</i> beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Indospice di Manado	secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Indospice di Manado. 2. <i>Employee engagement</i> berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Indospice di Manado 3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Indospice di Manado 4. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Indospice di Manado
5	Alinda Mariyanti Wibowo (2019) https://ejournal.unesa.ac.id Hubungan antara Employee Engagement	Hubungan Antara <i>Employee Engagement</i> Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Perawat Rumah Sakit X	Subjek dalam penelitian ini berjumlah 128 perawat tetap	Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Rancang penelitian yang digunakan didasarkan oleh tujuan penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara <i>employee engagement</i> dengan <i>organizational citizenship behavior</i> pada perawat Rumah Sakit X. Hubungan korelasi

No	Nama Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Sampel	Metode penelitian	Hasil
		<i>Jurnal Penelitian Psikologi</i>			diantara keduanya bersifat positif, dimana semakin tinggi <i>employee engagement</i> , maka <i>organizational citizenship behavior</i> akan tinggi pula, dan sebaliknya jika <i>employee engagement</i> rendah maka <i>organizational citizenship behavior</i> akan rendah
6	Defra Yudha dan Harry Theozard Fikri (2015) https://doi.org/10.24036/rapun.v6i1.6645	Hubungan <i>Employee Engagement</i> Dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit Di Kota Pariaman <i>Jurnal RAP UNP</i>	Jumlah sampel sebanyak 36 dari jumlah populasi	Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif korelasi	Ada hubungan antara keterlibatan karyawan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Aisyiyah kota Pariaman. Sumbangan efektif variabel keterlibatan karyawan terhadap kinerja nilai R-square diperoleh sebesar 26,6%
7	Lutfi Raclunan (2016) https://jurnaljam.ub.ac.id Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dan <i>Turn over Intention</i> Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen Malang)	Sampel penelitian berjumlah 102 orang yang bertugas di unit rawat inap dan rawat jalan RS Wava Husada Kepanjen-Malang	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan <i>cross sectional</i> .	Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turn over intention</i> perawat di RS Wava Husada Kepanjen. Hasil penelitian juga menunjukkan ada pengaruh tidak langsung <i>employee engagement</i> terhadap <i>turn over intention</i> melalui kepuasan kerja

No	Nama Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Sampel	Metode penelitian	Hasil
		<i>Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)</i>			
8	Srinivas Goud Bulkapuram & Laxmitej Wundavalli & Kanthi Sagar Avula & T Reddy K (2015) https://scihub.hkvisa.net/10.5430/jha.v4n1p48#	<i>Employee Engagement And Its Relation To Hospital Performance In A Tertiary Care Teaching Hospital</i> Employee Engagement Dan Kaitannya Dengan Kinerja Rumah Sakit Di Rumah Sakit Pendidikan Perawatan Tersier <i>Journal Of Hospital Administration</i>	Sampel yang di ukur sebanyak 286 sampel	Penelitian ini menggunakan penelitian survei <i>cross-sectional</i> yang dilakukan di Institut Ilmu Kedokteran Nizam, India, pada tahun 2012-13, yang mencakup semua karyawan tetap institut kecuali karyawan kelas IV.	Rata-rata skor <i>employee engagement</i> di rumah sakit penelitian adalah 20,98 (SD=3,15) yang termasuk dalam kategori sedang. 40,6% karyawan berada di kelompok keterlibatan rendah, 39,9% berada di kelompok keterlibatan sedang dan 19,5% berada di kelompok keterlibatan tinggi. Rerata skor PCWE adalah 22,78 (SD= 3,19), dan rerata PSC adalah 21,62 (SD= 3,99) dan ada hubungan positif dan signifikan antara <i>employee engagement</i> dengan PWCE dan <i>employee engagement</i> dengan PSC
9	Morgen S. Johansen and Jessica E. Sowa (2019) https://doi.org/10.1002/nml.21352	<i>Human Resource Management, Employee Engagement, And Nonprofit Hospital Performance</i>	Survei ini didistribusikan ke sampel yang mewakili lebih dari 6.000 rumah sakit publik, nirlaba, dan swasta nirlaba di 48 negara bagian Amerika dan		Keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap persepsi manajerial dan pemangku kepentingan terhadap kinerja organisasi. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan

No	Nama Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Sampel	Metode penelitian	Hasil
		<p>Manajemen Sumber Daya Manusia, Keterikatan Karyawan Dan Kinerja Rumah Sakit Nirlaba</p> <p><i>Wiley Periodicals</i></p>	<p>Washington DC; Alaska dan Delaware adalah dua negara bagian yang dikecualikan dari survei.</p>		<p>juga terkait dengan ukuran kinerja nirlaba yang objektif, meskipun efeknya kurang konsisten. Dapat disimpulkan dengan mendiskusikan implikasi dari temuan ini untuk penelitian dan praktik nirlaba</p>
10	<p>Rolyana Ferinia & Tjutju Yuniarsi & H. Disman (2016)</p> <p>https://www.researchgate.net/profile/Rolyana-Ferinia/publication/306244636_Relationship_between_selected_factors_of_motivation_employee_engagement_and_employee_performance_among_nurses_at_adventist_hospital/links/58a462d892851cf0e383f7da/Relationship-between-selected-factors-of-motivation-employee-engagement-and-employee-performance-among-nurses-at-adventist-hospital.pdf</p>	<p><i>Relationship Between Selected Factors Of Motivation, Employee Engagement And Employee Performance Among Nurses At Adventist Hospital</i></p> <p>Hubungan Antara Faktor Motivasi Terpilih, Keterlibatan Karyawan Dan Kinerja Karyawan Di Antara Perawat di Rumah Sakit Advent</p> <p><i>International Journal Of Basic and Applied Sciences</i></p>	<p>Kuesioner disebarakan perawat di Rumah Sakit Advent menggunakan <i>cluster sampling</i>. Dan formula Taro Yamane. Sampel dari 435 perawat dipilih untuk mengisi kuesioner.</p>	<p>Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kuantitatif</p>	<p>Temuan menunjukkan bahwa</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan berprestasi secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh kepuasan ($\beta=0,29$), 2. Kebutuhan berprestasi secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh kinerja ($\beta=0,15$), 3. Kepuasan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh advokasi ($\beta=0,84$) dan 4. Advokasi dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kinerja ($\beta=0,60$)

No	Nama Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Sampel	Metode penelitian	Hasil
11	Ndayiziveyi Takawira & Melinde Coetzee & Dries Schreude (2014) https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/524/742	<i>Job Embeddedness, Work Engagement And Turnover Intention Of Staff In A Higher Education Institution: An Exploratory Study</i> Keterikatan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Niat Perputaran Staf Di Institusi Pendidikan Tinggi: Studi Eksplorasi	Sampel purposive non-probabilitas (N = 153) staf akademik dan non-akademik di lembaga pendidikan tinggi Afrika Selatan.	Sebuah survei kuantitatif <i>cross-sectional</i>	Analisis korelasional mengungkapkan hubungan yang signifikan antara keterikatan pekerjaan, keterlibatan kerja dan niat berpindah. Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa hubungan dan dedikasi organisasional secara signifikan dan negatif memprediksi niat berpindah
12	Jalal Hanaysha (2016) https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816310758	<i>Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment</i> Meneliti Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja Sama Tim, dan Pelatihan Karyawan	Data dikumpulkan menggunakan survei online dari 242 karyawan di universitas negeri di Malaysia utara	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengaruh kerja tim pada komitmen organisasi juga ditemukan positif dan signifikan secara statistik. Akhirnya, temuan menegaskan bahwa pelatihan karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap

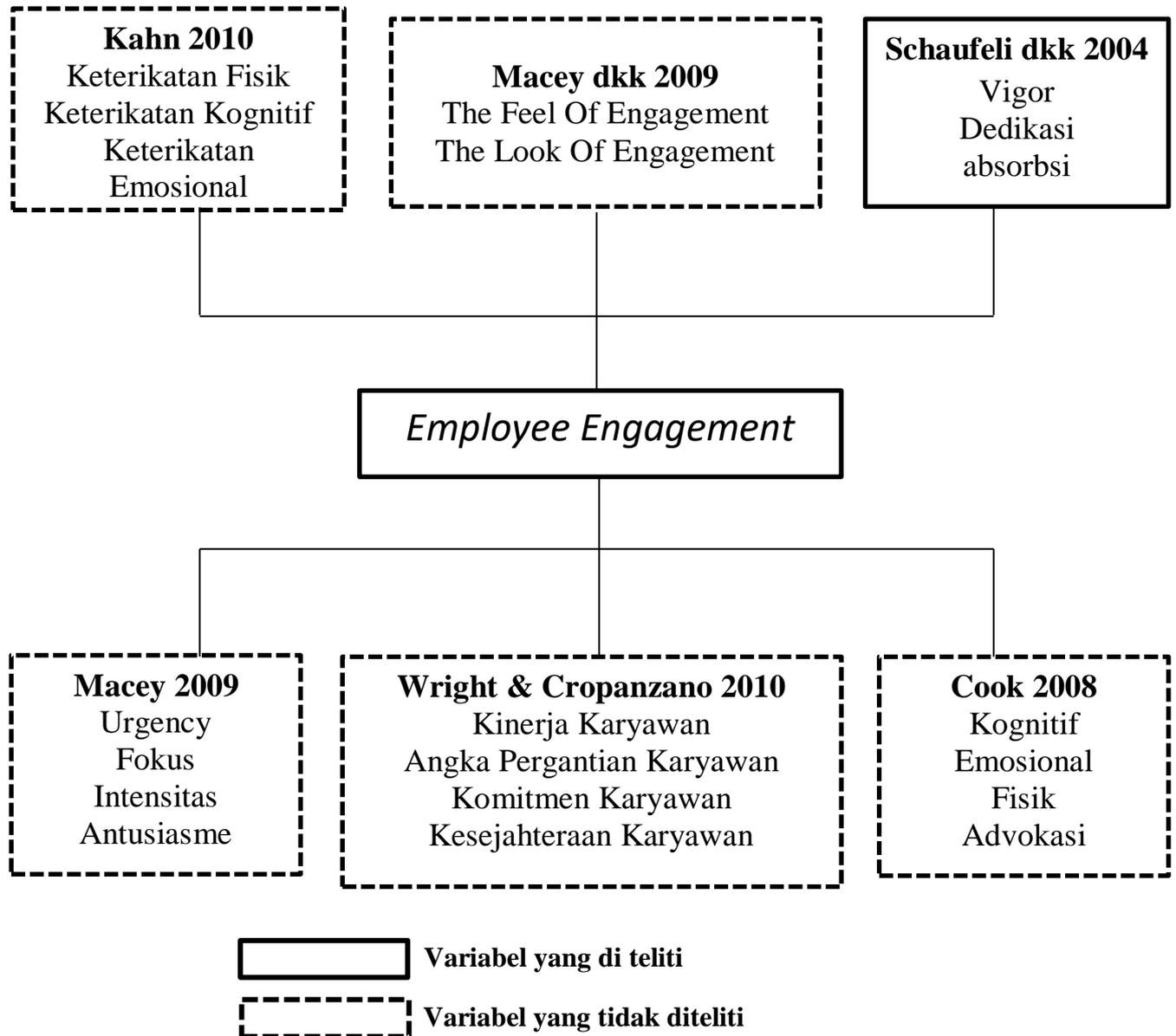
No	Nama Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Sampel	Metode penelitian	Hasil
		<p>Terhadap Komitmen Organisasi</p> <p><i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i></p>			<p>komitmen organisasi. Temuan ini diharapkan dapat memberikan saran yang bermanfaat bagi manajemen di sektor pendidikan tinggi untuk meningkatkan komitmen organisasi di antara karyawannya dengan berfokus pada pemberdayaan karyawan, pelatihan, dan kerja tim.</p>
13	<p>Alan M. Saks (2006)</p> <p>https://doi.org/10.1108/02683940610690169</p>	<p><i>Antecedents And Consequences Of Employee Engagement</i></p> <p>Anteseden Dan Konsekuensi Dari Keterlibatan Karyawan</p>	<p>Survei ini diselesaikan oleh 102 karyawan yang bekerja di berbagai pekerjaan dan organisasi. Usia rata-rata adalah 34 dan 60 persen adalah perempuan. Peserta telah berada di pekerjaan mereka saat ini selama rata-rata empat tahun, di organisasi mereka rata-rata lima tahun, dan memiliki rata-rata 12 tahun pengalaman kerja.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa ada perbedaan yang berarti antara pekerjaan dan keterlibatan organisasi dan dukungan organisasi yang dirasakan memprediksi baik pekerjaan dan keterlibatan organisasi; karakteristik pekerjaan memprediksi keterlibatan kerja; dan keadilan prosedural memprediksi keterlibatan organisasi. Selain itu, pekerjaan dan keterlibatan organisasi memediasi hubungan antara anteseden dan kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti, dan perilaku</p>

No	Nama Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Sampel	Metode penelitian	Hasil
					kewarganegaraan organisasi.
14	Annisa Lutfia Frida Shafira (2021)	Gambaran <i>Employee Engagement</i> di Rumah Sakit Hasanuddin Tahun 2021	228 sampel dari seluruh karyawan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif	Tingkat employee engagement di RS UH termasuk pada kategori sedang.
15	Rifda Alda Ufaira, Aulia Nur Imanda, Lalu Reza Gunawan Soeprapto dan Wwin Hendrani (2020)	Gambaran <i>Work Engagement</i> Pada Guru Honorer Sekolah Dasar <i>Jurnal Psikoislammedia</i>	Dipilih 2 dari 6 guru honorer dalam sebuah sekolah	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi kasus	Berdasarkan data penelitian ini dapat di simpulkan bahwa sikap kerja yang tercermin dalam keseharian guru sebagai pribadi yang semangat, memiliki ketulusan untuk bekerja, dan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.
16	Rahma Fritrani (2019)	Gambaran <i>Work Engagement</i> pada Industri Teknik Informaika di Tinjau Dari Divisi IT dan Non IT	370 sampel yang dijadikan narasumber	Pengumpulan data melalui kuesioner	Untuk bidang TI di dalam perusahaan memiliki Employee engagement yang tinggi
17	Rian Pri dan Zamralita (2017)	Gambaran <i>Work Engagement</i> pada karyawan di PT. EG (Manufacturing Industry) <i>Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni</i>	Karyawan PT EG sebanyak 101 karyawan	Kuantitatif non experimental dengan metode pendekatan deskriptif	Tingkat employee engagement pada PT. EG tergolong tinggi.

Berdasarkan matriks penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pasien yang juga memberikan banyak dampak positif bagi rumah sakit. Berdasarkan penelitian terdahulu *employee engagement* dapat digambarkan melalui tiga aspek dimensi berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Schaufeli, Salanova, dan Bakker pada tahun 2002 yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorbtion* yang digambarkan melalui kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Kategori tersebut berdasarkan buku panduan UWES yang disusun oleh Schaufeli dan Bakker pada tahun 2004 . Dalam matriks diatas juga ditemukan bahwa *employee engagement* dapat memengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja, OCB dan niat *turn over*. *Employee engagement* juga memiliki pengaruh positif terhadap persepsi manajerial dan pemangku kepentingan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu juga ditemukan bahwa pelatihan karyawan juga dapat memengaruhi *employee engagement*. berdasarkan matriks penelitian di atas individu, manajeral dan *executive* dapat membuat karyawan merasa *engagement*. *work environtment* (lingkungan kerja), *leadership* (kepemimpinan), *team and co-worker* (tim dan hubungan rekan kerja), *training and career vevelopment* (pelatihan dan pengembangan karir), *compensation* (kompensasi), *organizational policies, procedures, structures and systems* (kebijakan organisasi, prosedur, struktur, dan sistem), *workplace well-being* (kesejahteraan kerja) juga dapat memengaruhi *employee engagement*.

D. Kerangka Teori



Gambar 1. Kerangka Teori

Berdasarkan berbagai penelitian yang telah dilakukan untuk menggambarkan *employee engagement* teori yang paling sering dan banyak digunakan adalah teori menurut Schaufeli, Salanova, dan Bakker (2002). Teori ini merupakan teori yang paling banyak digunakan oleh peneliti lain

karena memiliki aspek yang tidak dapat digabungkan dengan penelitian lain. Teori ini juga merupakan teori dengan kuesioner yang sebelumnya telah teruji dan banyak digunakan oleh peneliti lain untuk mengukur tingkat *employee engagement* dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Teori ini juga sebelumnya telah digunakan oleh peneliti lain untuk menggambarkan *employee engagement* yang ada didalam sebuah rumah sakit.

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel

Berdasarkan beberapa penelitian yang dijelaskan dalam uraian pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa *employee engagement* di rumah sakit juga merupakan salah satu faktor penting dalam berbagai aspek di dalam rumah sakit salah satunya adalah pemberian mutu pelayanan kepada pasien. *Employee engagement* ini dapat memengaruhi oleh kinerja karyawan, kinerja rumah sakit dan kepuasan kerja. *Employee engagement* dapat berpengaruh terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dan berpengaruh terhadap *turn over*.

Pemberian pelayanan terbaik kepada pasien dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor menurut Lockwood seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian senior manajer terhadap keberadaan karyawan, reputasi perusahaan, kompensasi, kesempatan untuk mengembangkan karir karyawan, terbukanya kesempatan bagi karyawan untuk memberikan pendapat, hak karyawan untuk mengambil keputusan, kualitas komunikasi antar anggota organisasi, tim kerja yang kompak dan saling mendukung, jelasnya jenis pekerjaan yang dilakukan, adanya sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung performansi, dan penyampaian nilai serta tujuan organisasi kepada karyawan.

Jika *employee engagement* semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Hal ini tentunya juga akan memberikan dampak yang sangat positif bagi pelayanan yang akan diberikan kepada pelanggan rumah sakit sejalan dengan penelitian lainnya mengenai *employee engagement* pada bab sebelumnya.

Berdasarkan beberapa penelitian yang menggambarkan *employee engagement* menggunakan teori yang dikemukakan oleh Schaufeli, Salanova dan Bakker (2002) yang terbukti dapat digunakan untuk menggambarkan tingkat *employee engagement* dalam sebuah organisasi dalam hal ini adalah rumah sakit. Menurut teori tersebut tingkat *employee engagement* seseorang terhadap pekerjaan dan organisasinya dapat dilihat dan diukur dari tiga aspek penting antara lain *vigor*, *dedication* dan *absorbtion*. Menurut Schaufeli (2004) teori ini merupakan teori yang paling banyak digunakan karena tidak dapat digabungkan dengan teori lainnya dan memiliki kuesioner yang sudah sangat teruji. Sehingga dapat diidentifikasi bahwa *employee engagement* nantinya dapat diketahui tingkatnya setelah melakukan pengukuran terhadap *vigor*, *dedication* dan *absorbtion* .

Pengukuran ketiga aspek tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan alat ukur yang telah dikembangkan oleh Titien (2016) berdasarkan UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*). UWES ini merupakan alat ukur yang paling signifikan dan alat ukur teruji yang digunakan untuk mengukur tingkat *Engagement* (Schaufeli dan Bakker 2004) dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Titien (2016) alat ukur yang dikembangkannya ini sudah

memiliki *content validity* dan reliabilitas yang cukup tinggi dan mampu mencerminkan ketiga aspek dalam *employee engagement*.

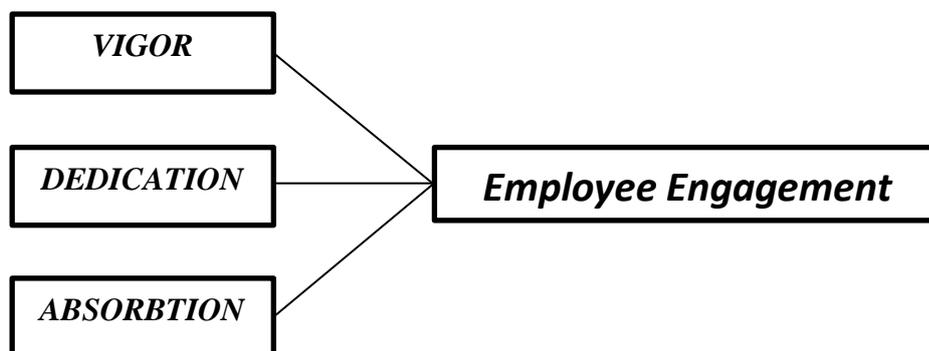
Kriteria objektif dalam mengukur tingkat *employee engagement* dalam penelitian ini dapat di kategorikan menjadi sangat rendah (0-38,4), rendah (38,5-76,8), sedang (76,9-115,2), tinggi (115,3-153,6) dan sangat tinggi (153,7-192) dengan menggunakan lima kategori UWES tersebut.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini akan disesuaikan dengan responden dari Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022 yang merupakan seluruh pegawai rumah sakit yang bersedia untuk mengisi kuesioner.

Dengan melihat urgensi dari *employee engagement* sehingga sangat perlu untuk mengetahui bagaimana Gambaran *Employee Engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022.

B. Kerangka Konsep

Berdasarkan dasar pemikiran variabel di atas maka diperoleh kerangka konsep seperti gambar di bawah ini



Gambar 2. Kerangka konsep

C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Tabel 2.
Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

No	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat Ukur	Kriteria Objektif	Skala
1	<i>Employee Engagement</i>	<i>Employee Engagement</i> adalah sebuah komitmen emosional yang dimiliki oleh karyawan pada organisasi dan tujuannya yang benar-benar memberikan rasa peduli yang tinggi terhadap perusahaannya dan bekerja tidak hanya karena gaji namun juga untuk nama perusahaannya (Kruse, 2012).	Komitmen emosional yang dimiliki oleh pegawai dengan memberikan rasa peduli terhadap pekerjaan dan rumah sakitnya yang dapat dilihat dari 3 aspek yaitu <i>Vigor</i> , <i>absorbtion</i> dan <i>dedication</i>	Kuesioner sebanyak 32 pernyataan dengan mengacu pada pemberian skor UWES: 6= selalu 5= sangat sering 4= sering 3= kadang-ladang 2= jarang 1= hampir tidak pernah 0= tidak pernah	Skor Tertinggi= $32 \times 6 = 192$ Skor Terendah = $32 \times 0 = 0$ Kriteria objektif (tingkat <i>Engagement</i>) Sangat rendah = $0 - 38,4$ Rendah = $38,5 - 76,8$ Sedang = $76,9 - 115,2$ Tinggi = $115,3 - 153,6$ Sangat tinggi = $152,7 - 192$	Interval
2	<i>Vigor</i>	<i>Vigor</i> merupakan aspek dalam <i>employee engagement</i> yang dapat dilihat dari level energi yang tinggi dan ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha dengan	Kekuatan fisik dan mental yang di miliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di rumah sakit yang dapat dilihat dari energi, kekuatan, ketangguhan mental tidak mudah lelah,	Kuesioner sebanyak 12 pernyataan dengan mengacu pada pemberian skor UWES: 6= selalu 5= sangat sering 4= sering 3= kadang-ladang 2= jarang	Skor Tertinggi= $12 \times 6 = 72$ Skor Terendah= $12 \times 0 = 0$ Kriteria objektif Sangat rendah = $0 - 14,4$ Rendah = $14,5 - 28,8$ Sedang = $28,9 - 43,2$ Tinggi = $43,3 - 57,6$	Interval

		<p>sungguh-sungguh terhadap pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan, tetap gigih, tidak mudah menyerah, semangat dan terus bertahan dalam menghadapi kesulitan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan. (Schaufeli dan Bakker 2004)</p>	<p>bersungguh-sungguh, menjaga kualitas pekerjaan, tidak mengeluh, memiliki banyak alternatif penyelesaian masalah, tekun, dan ulet dalam melakukan pekerjaannya.</p>	<p>1= hampir tidak pernah 0= tidak pernah</p>	<p>Sangat tinggi = 57,7 – 72</p>	
3	<i>Dedication</i>	<p><i>Dedication</i> merupakan aspek <i>Employee Engagement</i> yang dapat digambarkan melalui keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004).</p>	<p><i>Dedikation</i> dapat dilihat melalui rasa abdi yang tinggi terhadap pekerjaannya di rumah sakit. Hal ini dapat dilihat dari kenyamanan dalam bekerja, bertanggung jawab, rasa bangga terhadap pekerjaannya, merasa pekerjaannya dapat menginspirasi dan bermanfaat bagi orang lain, merasa di hargai</p>	<p>Kuesioner sebanyak 10 pernyataan dengan mengacu pada pemberian skor UWES: 6= selalu 5= sangat sering 4= sering 3= kadang-ladang 2= jarang 1= hampir tidak pernah 0= tidak pernah</p>	<p>Skor Tertinggi= $10 \times 6 = 60$ Skor Terendah= $10 \times 0 = 0$</p> <p>Kriteria objektif Sangat rendah = 0 - 12 Rendah = 13 - 24 Sedang = 25 - 36 Tinggi = 37 - 48 Sangat tinggi = 49 - 60</p>	Interval

			karena pekerjaannya, antusiasme dan tantangan dalam bekerja.			
4	<i>Absorbtion</i>	<i>Absorbtion</i> merupakan aspek <i>Employee Engagement</i> yang dapat digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004)	<i>Absorbtion</i> dapat dilihat dari pemberan perhatian penuh kepada pekerjaannya dirumah sakit oleh pegawai yang dapat dilihat melalui Pemberian konsentrasi penuh, perasaan senang, selalu tenggelam dalam pekerjaan dan merasa sangat kesulitan dalam melepaskan pekerjaan.	Kuesioner sebanyak 10 pernyataan dengan mengacu pada pemberian skor UWES: 6= selalu 5= sangat sering 4= sering 3= kadang-ladang 2= jarang 1= hampir tidak pernah 0= tidak pernah	Skor Tertinggi= $10 \times 6 = 60$ Skor Terendah= $10 \times 0 = 0$ Kriteria objektif Sangat rendah = 0 - 12 Rendah = 13 - 24 Sedang = 25 - 36 Tinggi = 37 - 48 Sangat tinggi = 49 - 60	Interval

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan mengumpulkan, menganalisa, dan menampilkan data dalam bentuk numerik dengan menggunakan pendekatan deskriptif untuk mengetahui Gambaran *Employee Engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022.

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar pada bulan Juni-Juli Tahun 2022.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan elemen atau objek yang memiliki informasi yang dibutuhkan oleh peneliti yang nantinya akan digunakan untuk membuat suatu kesimpulan mengenai suatu penelitian (Amirullah, 2012). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022 yang berjumlah 447 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3
Rincian Total Subpopulasi Berdasarkan Unit Kerja
Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar, Tahun 2022

No	Nama Unit	Jumlah
1	Instalasi Gawat Darurat	22
2	Instalasi Rawat Jalan	13
3	Instalasi Rawat Inap dan Kamar Bersalin	116
4	Instalasi Bedah Central	18
5	Instalasi Radiologi	12
6	Instalasi Gizi	57
7	Instalasi Farmasi	35
8	Instalasi Perawatan Intensif	21
9	Instalasi Perawatan Khusus	10
10	Instalasi Rekam Medik	24
11	Instalasi Rehabilitasi Medis (Fisioterapi)	5
12	Instalasi Laboratorium	19
13	Instalasi Pemeliharaan Saran dan Prasarana Rumah Sakit	11
14	Instalasi CSSD dan Laundry	16
15	Manajemen	68
TOTAL		447

Sumber: Data Sekunder RS Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi penelitian yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi tersebut untuk mendapatkan kesimpulan (Arikunro, 2012). Sampel dalam penelitian ini adalah pekerja Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar tahun 2022 yang memiliki kriteria penelitian antara lain:

a. Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi adalah kriteria yang perlu untuk dipenuhi oleh setiap anggota populasi yang dapat diambil sebagai sampel penelitian (Notoatmodjo, 2010). Kriteria Inklusi dalam penelitian ini adalah pekerja rumah sakit yang bersedia menandatangani lembar

persetujuan kuesioner dan mengisi kuesioner dan telah bekerja dirumah sakit selama lima tahun atau lebih.

b. Kriteria Eksklusi

Kriteria eksklusi adalah kriteria pada anggota populasi yang tidak dapat dijadikan sebagai sampel dalam penelitian (Notoatmodjo, 2010). Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah pekerja rumah sakit yang tidak bersedia menandatangani lembar persetujuan wawancara dan mengisi kuesioner.

Besar sampel pada penelitian ini dapat dihitung dengan menggunakan perhitungan pada populasi yang diketahui. Menurut Lemeshow (1997) perhitungan tersebut dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan:

n = Besar Sampel Penelitian

d = Tingkat Kesalahan 5% = 0,05

N = Besar Populasi

Z = Tingkat Kemaknaan (1,96)

P = Perkiraan Proporsi Sampel (0,5)

Q = 1 ; P = 1 - 0,5 = 0,5

$$n = \frac{447 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2(447 - 1) + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = \frac{447 \cdot 3,8416 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2(447 - 1) + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = \frac{1.717,1952 \cdot 0,25}{(0,0025 \cdot 446) + (3,8416 \cdot 0,25)}$$

$$n = \frac{429,2988}{1,12 + 0,96}$$

$$n = \frac{429,2988}{2,08}$$

$$n = 206,39 = 206$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Proportional Quota Sampling*. *Proportional Quota Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan ciri-ciri tertentu untuk menghindari bias dengan memerhatikan jumlah pada setiap subpopulasi (Sedgwick, 2012). Untuk mendapatkan jumlah proporsional pada setiap subpopulasi maka harus dihitung dengan menggunakan rumus:

$$S = \frac{\text{Jumlah Subpopulasi}}{\text{jumlah Populasi}} \times \text{Jumlah Sampel}$$

Tabel 4
Rincian Sampel Penelitian Berdasarkan Unit Kerja
Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar, Tahun 2022

No	Nama Unit	Jumlah	Sampel
1	Instalasi Gawat Darurat	22	10
2	Instalasi Rawat Jalan	13	6
3	Instalasi Rawat Inap dan Kamar Bersalin	116	53
4	Instalasi Bedah Central	18	9
5	Instalasi Radiologi	12	6
6	Instalasi Gizi	57	26
7	Instalasi Farmasi	35	16
8	Instalasi Perawatan Intensif	21	10
9	Instalasi Perawatan Khusus	10	5
10	Instalasi Rekam Medik	24	11
11	Instalasi Rehabilitasi Medis	5	2
12	Instalasi Laboratorium	19	9
13	Instalasi Pemeliharaan Saran dan Prasarana Rumah Sakit	11	5
14	Instalasi CSSD dan Laundry	16	7
15	Manajemen	68	31
TOTAL		447	206

Sumber: Data Primer Tahun 2022

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan peneliti untuk mengukur variabel penelitian yang diamati. Instrumen penelitian ini sangat dibutuhkan untuk mempermudah pekerjaan peneliti dan hasil pengamatan akan jauh lebih baik (Sugiono, 2012). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang disusun dan dikembangkan oleh Titien (2016) yang dibuat berdasarkan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang disusun oleh Schaufel dan Bakker (2004). UWES memiliki tiga aspek utama dalam *employee engagement* yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorbtion*. Berdasarkan Scheufeli dan Bakker (2004) terdapat 17 item yang kemudian dibagi menjadi tiga untuk masing-masing aspek dengan jumlah yang berbeda-

beda. Kuesioner pengembangan dari Titien (2016) yang mengacu pada UWES ini juga memiliki tiga aspek utama yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorbtion* dengan 32 item yang dibagi menjadi 12 item *vigor*, 10 item *dedication*, dan 10 item *absorbtion*.

E. Pengumpulan Data

Data yang diperoleh pada penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Data primer tersebut dapat diperoleh dari memantau secara langsung kegiatan yang dilakukan oleh rumah sakit atau dengan memberikan wawancara dan kuesioner dalam penelitian ini data primer didapatkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar. Data primer secara khusus dikumpulkan guna menjawab pertanyaan penelitian. Data primer tersebut merupakan data yang diperoleh dari sampel melalui kuesioner yang telah disiapkan dan diskusi dengan pimpinan atau atasan dari responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah disiapkan oleh tempat meneliti. Sumber data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari laporan dan dokumen rumah sakit serta instansi yang terkait dalam penelitian ini.

F. Pengolahan Data

Menurut Hasan (2006) pengolahan data merupakan salah satu proses untuk memperoleh ringkasan dalam bentuk data maupun angka dengan menggunakan cara atau rumus tertentu. Pengolahan data bertujuan untuk mengubah data yang masih mentah menjadi data yang lebih halus lagi agar dapat dijadikan sebagai arah pengkajian selanjutnya (Sudjana. 2001).

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Statistical Program For Social Science* (SPSS) dengan tahap pengolahan data sebagai berikut:

1. *Screening Data*

Screening data merupakan langkah pertama yang dilakukan dengan memeriksa seluruh data yang diperoleh untuk menghitung jumlah data yang tidak terisi atau terlewat oleh responden.

2. *Editing Data*

Editing data merupakan tahap selanjutnya dengan memastistikan kelengkapan jawaban dan terbaca tidaknya jawaban responden.

3. *Coding Data*

Coding data dapat dilakukan dengan memberikan kode yang dapat berupa angka atau simbol untuk jawaban sehingga dapat dikelompokkan kedalam sejumlah kategori. Proses ini digunakan untuk memberikan kode pada atribut variabel untuk mempermudah analisis data.

4. *Entering Data*

Entering data merupakan langkah memasukkan seluruh data yang diperoleh kedalam lembar kerja SPSS pada masing-masing variabel.

5. *Cleaning Data*

Cleaning data dilakukan pada seluruh lembar kerja untuk membersihkan kesalahan yang mungkin terjadi selama proses pengimputan data. Proses ini dilakukan melalui analisis frekuensi pada semua variabel.

6. *Tabulating*

Tabulating ini merupakan pengelompokan data berdasarkan tujuan penelitian.

G. Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengorganisasian dan pengurutan data kedalam pola kategori dan satuan uraian dasar agar dapat menentukan tema dan perumusan hipotesis kerja yang disarankan oleh data yang tersedia (Moleong, 2000). Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat untuk mengetahui frekuensi dari tiap variabel penelitian untuk memperoleh gambaran umum dari masalah penelitian.

H. Penyajian Data

Penyajian data adalah hasil yang dapat memberikan kesimpulan dari proses pengolahan data. Penelitian ini menyajikan data dalam bentuk tabel dengan distribusi frekuensi dan narasi dari hasil penelitian untuk mempermudah pembacaan kesimpulan dan jawaban dari permasalahan penelitian.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar merupakan salah satu rumah sakit swasta kelas B yang ada di kota Makassar tepatnya di jl. Somba Opu No.273 Maloku, kota Makassar, Sulawesi Selatan. Secara organisasi Rumah Sakit Stella Maris Makassar merupakan unit kerja yang dikelola oleh PT. Citra Ratna Nirmala dan dimiliki oleh teraket Societes JMJ Indonesia. Direktur Rumah Sakit Stella Maris adalah dr.Teoroci Luisa Nunuhitu, M.Kes. Motto Rumah Sakit Stella Maris adalah melayani dengan cinta kasih dengan visi menjadi rumah sakit pilihan yang profesional dan terpercaya dengan memberikan pelayanan yang terbaik dalam semangat kasih. Sedangkan misi dari rumah sakit ini menunjukkan keinginan untuk memberikan pelayanan yang bermutu melalui SDM yang berkualitas membangun kerja sama dengan mitra lain dan pengembangan inovasi yang berkesinambungan. Rumah sakit ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis dan sub spesialis, serta ditunjang dengan fasilitas medis yang memadai.

1. Sejarah Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Sejarah terbentuknya Rumah Sakit Stella Maris (RSSM) ini di latarbelakangi dengan sebuah nilai kasih yang tulus. Kasih yang tulus tersebut diwujudkan dalam bentuk kepedulian atas penderitaan masyarakat

yang kurang mampu. Oleh karena itu, sekelompok Suster yang bertarekat SOC. JMJ (Jesus Maria Joseph)-Indonesia membentuk Komunitas Rajawali kemudian menjelmakan kasih dan cita-cita tersebut ke dalam suatu bentuk tindakan nyata (konkret) melalui pembangunan sebuah Rumah Sakit Katolik yang berpedoman akan nilai-nilai Injil. Dalam perkembangannya, terdapat enam masa lintasan dalam sejarah RSSM. Enam masa tersebut adalah:

a. Masa Pembangunan (1938-1939)

Kongregasi JMJ memulai pelayanan di Sulawesi Selatan sejak 1927 dengan membuka karya pendidikan. Dalam perjalanan waktu, kebutuhan pelayanan kesehatan bagi masyarakat miskin, kecil dan lemah semakin dibutuhkan; maka MGR. Martens, Perfek Apostolik Makassar berbicara dengan beberapa petinggi Makassar akan perlunya dibangun sebuah rumah sakit. Berita menggembirakan ini disambut dengan baik oleh para suster JMJ. Rumah sakit pun mulai dibangun setelah mendapatkan pesersetujuan dari pimpinan.

Pada 2 Agustus 1938, para suster JMJ Komunitas Rajawali mencari tanah di antara Strandsweg (Jl. Penghibur), Jl. Datumuseng dan Arendsweg (Jl. Lamadukelleng). Tanah ini dibeli dari De Heer de Munnik, yang kemudian pada 6 Agustus 1938 dilakukan pembangunan rumah sakit oleh arsitek Fermont Cuypers. Pada 8 Desember 1938, peletakan batu pertama mengawali pembangunan “Kamar Katoliek Ziekenhuis Stella Maris”. Pada tanggal 15 Mei dan

3 Juni 1939, dilaksanakan kegiatan Fancy Fair di lapangan Sekolah Rajawali, sebagai bagian dari usaha mencari dana membangun RS. Stella Maris.

b. Masa Pertumbuhan (1939-1942)

Pada masa ini, RSSM di kelola secara sangat sederhana dengan fasilitas yang belum memadai, kecuali mantalitas dan spiritualitas para Suster untuk melayani pasien. Rumah Sakit ini pun belum memiliki Direktur Rumah Sakit. Beranjak dari hal tersebut, maka dalam memberikan pelayanan kepada penderita (Pasien) secara maksimal, maka pihak rumah sakit merasa perlu mendatangkan Dr. Smit dan perawatnya dari Rumah Sakit Tentara.

c. Masa Pendudukan (1942-1945)

Pada masa ini, tentara Jepang datang dan merebut RSSM. Para suster berkebangsaan Belanda diinternir di Kamp Kampili (Bili-Bili) dan yang berkebangsaan Indonesia dipulangkan ke keluarganya. RS Stella Maris berganti nama menjadi “Makassar Minseibu Bioing”. Pada zaman peperangan ini, rumah sakit mengalami masa sukar, obat-obatan kurang, persediaan sandang serta pangan menipis. Keadaan ini mencapai klimaks pada awal 1943, ketika Kota Makassar dibom sekutu. Banyak nyawa yang melayang dan memenuhi orong-lorong kamar mayat rumah sakit. Selama masa pendudukan RS Stella Maris dipimpin oleh dr. Azzuma berkebangsaan jepang.

d. Masa Peralihan (1945-1947)

Pada masa ini, manajemen RSSM beralih dari tentara Jepang ke tentara sekutu dibawah kendali pemerintah Hindia Belanda yang dipimpin oleh Hope Oomen. RSSM sempat harus menampung para mantan tawanan Jepang (Interneren) dari segala lapisan dan usia. Umumnya mereka terserang penyakit beri-beri, disentri, dan sebagainya. Beberapa diantaranya sampai tidak sanggup untuk berjalan dan terpaksa untuk merangkak seperti anak kecil. Namun demikian, untuk memberikan pelayanan terbaik semaksimal mungkin, maka fasilitas rumah sakit lebih ditata dan diperlengkapi kembali, antara lain: tempat tidur, mebeulair, alat tenun, perban, instrument, obat-obatan, dan lain-lain. Banyak dokter-dokter yang didatangkan untuk praktek di RS Stella Maris pada masa ini.

e. Masa Perjuangan untuk Pengembalian (1947-1948)

Meskipun keadaan RS Stella Maris berangsur pulih namun rumah sakit belum dikembalikan kepada pemiliknya yang sah, yakni Suster-Suster JMJ. Atas desakan para tokoh umat dan para suster, dr.H.A.P.C Oomen selaku direktur menuliskan surat kepada Departemen kesehatan NIT, agar RS Stella Maris dikembalikan kepada para Suster Societas JesusMaria-Josef (JMJ). Untuk mendorong terelisasinya pengembalian ini, dibentuk suatu komisi. Banyak kendala dihadapi dalam pengurusan ini, Mr. Teng Tjin Leng dan Moeder Theopille terus berjuang dengan gigih, akhirnya

pemerintah NIT menyetujui pengembalian RS Stella Maris kepada para Suster JMJ.

f. Masa Pengembangan dan Pembinaan (1948-Saat ini)

Pada tahun 1948, dr. J.L. Makalew diangkat menjadi direktur. Demi mempertahankan eksistensi RSSM melakukan pengadaan tenaga-tenaga RSSM dengan memberikan beasiswa dan mendirikan sekolah keperawatan yang dikelola oleh rumah sakit sendiri. Selain itu, untuk memperlancar pelayanan pada pasien maka pihak yayasan mendirikan asrama pegawai dalam kompleks rumah sakit, sehingga para pegawai selalu siap setiap saat apabila dibutuhkan. Pada masa ini juga para dokter asing telah kembali ke negeri mereka. Rumah Sakit Stella Maris kemudian mendatangkan dokter dokter dari pulau Jawa. Dengan pesatnya perkembangan di bidang kedokteran berbagai fasilitas diadakan. Tradisi "dokter jaga rumah sakit" mulai dirintis sejak tahun 1965.

2. Visi Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar

Visi Rumah Sakit Stella Maris (RSSM) Makassar yaitu “Menjadi Rumah Sakit Pilihan Yang Profesional dan Terpercaya Dengan Memberikan Pelayanan Yang Terbaik Dalam Semangat Kasih”.

3. Misi Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar

Berikut merupakan uraian dari Misi Rumah Sakit Stella Maris Makassar:

- a. Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan holistik serta hormat pada martabat manusia;
- b. Membentuk Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berbela rasa;
- c. Membangun jejaring kerjasama dengan berbagai mitra strategis;
- d. Berinovasi untuk efisiensi dan efektifitas pelayanan.

4. Nilai-Nilai Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar

Nilai Rumah Sakit Berikut merupakan uraian nilai yang dipegang oleh

Rumah Sakit Stella Maris :

- a. Tanggap;
- b. Kreatif;
- c. Tanggung Jawab;
- d. Integritas;
- e. Keadilan;
- f. Ramah Tamah;
- g. Kasih Sayang;
- h. Rasa Hormat;
- i. Disiplin

B. Hasil Penelitian

1. Identitas Responden

Adapun distribusi identitas responden yang diteliti dalam penelitian ini, dapat dilihat sebagai berikut:

a. Umur Responden

Tabel 5
Distribusi Umur Responden di RS Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Umur	n	%
21 - 30 Tahun	69	33,5
31 - 40 Tahun	77	37,4
41 - 50 Tahun	41	19,9
≥ 51 Tahun	19	9,2
Total	206	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan data di atas, responden terbanyak berada pada kategori umur 31-40 tahun sebanyak 77 orang (37,4%) sedangkan untuk responden dengan umur di atas 50 tahun hanya berjumlah 19 orang (9,2%).

b. Jenis Kelamin

Tabel 6
Distribusi Jenis Kelamin Responden di RS Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Jenis Kelamin	n	%
Laki-Laki	35	17
Perempuan	171	83
Total	206	100.0

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah perempuan sebesar 83% atau berjumlah 171 orang sedangkan laki-laki hanya berjumlah 35 orang dari 206 responden.

c. Pendidikan

Tabel 7
Distribusi Pendidikan Responden di RS Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Pendidikan Terakhir	n	%
SLTA/Sederajat	46	22,3
D3/Sederajat	80	38,8
S1	80	38,8
Total	206	100.0

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa pendidikan D3 dan S1 merupakan pendidikan terbanyak dari responden penelitian ini yaitu sebesar 38,8% atau sebanyak 80 responden dan terdapat 46 responden yang memiliki pendidikan terakhir SLTA/Sederajat.

d. Masa Kerja

Tabel 8
Distribusi Masa Kerja Responden di RS Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Masa Kerja	n	%
1 – 5 tahun	67	32,5
5 – 10 tahun	47	22,8
>10 tahun	92	44,7
Total	206	100.0

Sumber Data: 2022

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa banyak responden yang memiliki rentang masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu sebesar 44,7% atau sebanyak 92 dari 206 responden.

e. Instalasi/Unit Kerja

Tabel 9
Distribusi Instalasi/Unit Kerja Responden di RS Stella Maris
Kota Makassar Tahun 2022

Instalasi/ Unit Kerja	n	%
Gawat Darurat	10	4,9
Rawat Jalan	6	2,9
Rawat Inap & Kamar Bersalin	53	25,7
Bedah Sentral	9	4,4
Radiologi	6	2,9
Farmasi	16	7,8
Gizi	26	12,6
Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RS	5	2,4
Perawatan Insentif	10	4,9
Perawatan Khusus	5	2,4
Rekam Medik	11	5,3
Rehab Medik	2	1,0
Laboratorium	9	4,4
CSSD & Laundry	7	3,4
Manajemen	31	15
Total	206	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa dari 15 instalasi/unit kerja yang terdapat di RS Stella Maris Kota Makassar, responden terbanyak berasal dari unit kerja rawat inap dan kamar bersalin yaitu sebesar 25,7% atau sebanyak 53 dari 206 responden.

2. Deskripsi Aspek *Employee Engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar

Peneliti memfokuskan penelitian pada tiga aspek *employee engagement* yaitu *vigor* yang terdiri atas 12 pertanyaan, *dedication*, dan *absorbtion* yang dilihat dari masing-masing 10 pertanyaan.

Adapun hasil uji univariat dari kuesioner yang telah diteliti dapat dilihat sebagai berikut:

a. *Vigor*

Aspek *vigor* terdiri atas 12 butir pertanyaan. Adapun distribusi frekuensi tingkat *employee engagement* responden terhadap aspek *vigor* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Responden terhadap Aspek *Vigor* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Vi gor	Kriteria	Frekuensi	%
Sangat Rendah	0 – 14,4	0	0
Rendah	14,5 – 28,8	2	1
Sedang	28,9 – 43,2	14	6,8
Tinggi	43,3 – 57,6	63	38,3
Sangat Tinggi	57,7 – 72	127	61,7
Total		206	100.0
Mean		58.8	

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata aspek *vigor* adalah 58,8, artinya sesuai dengan kriteria aspek *vigor* maka tingkat *employee engagement* pada aspek *vigor* berada pada kategori “sangat tinggi”. Mayoritas responden berada pada kategori “sangat tinggi” yaitu sebanyak 127 responden (61,7%) dan terdapat 1(satu)% yang berada pada kategori rendah dengan total responden sebanyak dua orang.

Adapun berikut ini merupakan distribusi jawaban responden dari setiap pernyataan variabel *employee engagement*:

Tabel 11
Distribusi Jawaban Responden pada Aspek Vigor di RS Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Pertanyaan	Tidak Pernah		Hampir Tidak Pernah		Jarang		Kadang - Kadang		Sering		Sangat Sering		Selalu		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1.Saya merasa bersemangat ketika berangkat kerja	1	0,5	1	0,5	4	1,9	18	8,7	15	7,3	36	17,5	131	63,6	206	100
2.Mudah bagi saya mengumpulkan tenaga saat bekerja	1	0,5	5	2,4	4	1,9	24	11,7	21	10,2	73	35,4	78	37,9	206	100
3.Saya semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan	0	0	0	0	5	2,4	18	8,7	36	17,5	56	27,2	91	44,2	206	100
4.Saya tidak mudah lelah untuk menyelesaikan pekerjaan saya	1	0,5	1	0,5	11	5,3	41	19,9	35	17	68	33	49	23,8	206	100
5.Saya berusaha mempertahankan semangat dalam bekerja	0	0	2	1,0	1	0,5	13	6,3	30	14,8	52	25,2	108	52,4	206	100
6.Saya bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya	1	0,5	2	1,0	4	1,9	12	5,8	23	11,2	40	19,4	124	60,2	206	100
7.Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0	0	1	0,5	0	0	13	6,3	29	14,1	37	18	126	61,2	206	100
8.Saya berusaha untuk selalu menjaga kualitas hasil kerja saya	0	0	1	0,5	1	0,5	9	4,4	30	14,6	46	22,3	119	57,8	206	100
9.Saya tidak mengeluh tentang pekerjaan saya meskipun saya mengalami kesulitan	0	0	0	0	14	6,8	47	22,8	52	25,2	41	19,9	52	25,2	206	100
10.Saya mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja	0	0	1	0,5	4	1,9	36	17,5	35	17	61	29,6	69	33,5	206	100
11.Saya memilih untuk tetap bertahan untuk	0	0	6	2,9	6	2,9	23	11,2	35	17	54	26,2	82	39,8	206	100

menyelesaikan pekerjaan walaupun
mengalami kesulitan

12.Saya tidak akan menyerahkan pekerjaan saya kepada orang lain walau sulit	6	2,9	7	3,4	7	3,4	50	24,3	35	17	50	24,3	51	24,8	206	100
--	---	-----	---	-----	---	-----	----	------	----	----	----	------	----	------	-----	-----

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden pada aspek *vigor* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar tahun 2022 diatas, dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden sebanyak 131 responden atau sebesar 63,6% memberi respon “selalu” pada pernyataan satu (P1) yaitu “Saya merasa bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan” tetapi pernyataan yang paling sedikit menerima responden “selalu” yaitu pada pernyataan empat (P4) sebanyak 49 responden (23,8%) yaitu “Saya tidak mudah lelah untuk menyelesaikan pekerjaan saya”. Sedangkan pada kategori respon “tidak pernah”, pertanyaan 12 (P12) yang paling banyak dipilih oleh responden sebanyak 6 orang (2,9%) yaitu “Saya tidak akan menyerahkan pekerjaan saya kepada orang lain walau sulit”.

Tabel 12
Distribusi Frekuensi Aspek *Vigor* Berdasarkan Usia di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Usia	Sangat Rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi		Total		Mean
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
21 – 30 Tahun	0	0	0	0	6	2,9	22	10,7	41	19,9	69	33,5	58,9
31 – 40 Tahun	0	0	1	0,5	4	1,9	21	10,2	51	24,8	77	37,4	58,9
41 – 50 Tahun	0	0	1	0,5	1	0,5	16	7,8	23	11,2	41	19,9	58,8
≥ 51 Tahun	0	0	0	0	3	1,5	4	1,9	12	5,8	19	9,2	58,8
Total	0	0	2	1	14	6,8	63	30,6	127	61,7	206	100	

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa tingkat *employee engagement* pada aspek *vigor* berdasarkan usia reponden menunjukkan responden terbanyak pada kategori “sangat tinggi” sebanyak 51 responden (24,8%) terdapat pada rentang usia 31–40 tahun dengan

rata-rata skor paling tinggi yaitu 58,9 dan termasuk dalam kategori “sangat tinggi”.

Tabel 13
Distribusi Frekuensi Aspek *Vigor* Berdasarkan Jenis Kelamin di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Jenis Kelamin	Sangat Rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi		Total		Mean
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Laki-Laki	0	0	0	0	4	1,9	10	4,9	21	10,2	35	17	58,9
Perempuan	0	0	2	1	10	4,9	53	25,7	106	51,5	171	83	58,8
Total	0	0	2	1	14	6,8	63	30,6	127	61,7	206	100	

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa tingkat *employee engagement* pada aspek *vigor* berdasarkan jenis kelamin menunjukkan responden terbanyak pada kategori “sangat tinggi” sebanyak 106 responden (51,5%) yaitu pada responden perempuan. Berdasarkan jenis kelamin, rata-rata skor paling tinggi yaitu 58,9 dan termasuk dalam kategori “sangat tinggi”.

Tabel 14
Distribusi Frekuensi Aspek *Vigor* Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Pendidikan Terakhir	Sangat Rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi		Total		Mean
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
SLTA/Sederajat	0	0	0	0	3	1,5	12	5,8	31	15	46	22,3	58,9
D3/Sederajat	0	0	1	0,5	4	1,9	24	11,7	51	24,8	80	38,8	58,8
S1	0	0	1	0,5	7	3,4	27	13,1	45	21,8	80	38,8	59
Total	0	0	2	1	14	6,8	63	30,6	127	61,7	206	100	

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa tingkat *employee engagement* pada aspek *vigor* berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan responden terbanyak pada kategori “sangat tinggi”

sebanyak 51 responden (24,8%) yaitu pada responden dengan pendidikan terakhir S1. Berdasarkan pendidikan terakhir, rata-rata skor paling tinggi yaitu 59 dan termasuk dalam kategori “sangat tinggi”.

Tabel 15
Distribusi Frekuensi Aspek *Vigor* Berdasarkan Masa Kerja di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Masa Kerja	Sangat Rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi		Total		Mean
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
1 – 5 Tahun	0	0	0	0	7	3,4	19	9,2	41	19,9	67	32,5	58,9
5 – 10 Tahun	0	0	0	0	4	1,9	11	5,3	32	15,5	47	22,8	58,8
>10 Tahun	0	0	2	1	3	1,5	33	16	54	26,2	92	44,7	59
Total	0	0	2	1	14	6,8	63	30,6	127	61,7	206	100	

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa tingkat *employee engagement* pada aspek *vigor* berdasarkan masa kerja menunjukkan responden terbanyak pada kategori “sangat tinggi” sebanyak 54 responden (26,2%) yaitu pada responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Berdasarkan masa kerja, rata-rata skor paling tinggi yaitu 59 dan termasuk dalam kategori “sangat tinggi”.

Tabel 16
Distribusi Frekuensi Aspek *Vigor* Berdasarkan Instalasi/Unit Kerja di
Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Instalasi/Unit Kerja	Sangat Rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gawat Darurat	0	0	0	0	0	0	5	2,4	5	2,4	10	4,9
Rawat Jalan	0	0	0	0	0	0	0	0	6	2,9	6	2,9
Rawat Inap dan Kamar Bersalin	0	0	0	0	6	2,9	17	8,3	30	14,6	53	25,7
Bedah Sentral	0	0	0	0	0	0	1	0,5	8	3,9	9	4,4
Radiologi	0	0	0	0	0	0	2	1	4	1,9	6	2,9
Farmasi	0	0	1	0,5	1	0,5	8	3,9	6	2,9	16	7,8
Gizi	0	0	0	0	1	0,5	6	2,9	19	9,2	26	12,6
Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RS	0	0	0	0	0	0	1	0,5	4	1,9	5	2,4
Perawatan Insentif	0	0	0	0	0	0	6	2,9	4	1,9	10	4,9
Perawatan Khusus	0	0	0	0	1	0,5	0	0	4	1,9	5	2,4
Rekam Medik	0	0	1	0,5	0	0	2	1	8	3,9	11	5,3
Rehab Medik	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1
Laboratorium	0	0	0	0	1	0,5	2	1	6	2,9	9	4,4
CSSD & Laundry	0	0	0	0	1	0,5	1	0,5	5	2,4	7	3,4
Manajemen	0	0	0	0	3	1,5	12	5,8	16	7,8	31	15
Total	0	0	2	1	14	6,8	63	30,6	127	61,7	206	100

Sumber :Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa tingkat *employee engagement* pada aspek *vigor* berdasarkan unit kerja menunjukkan responden terbanyak pada kategori “sangat tinggi” sebanyak 30 responden (14,6%) oleh unit rawat inap dan kamar bersalin kemudian pada kategori “rendah” sebanyak satu responden (0,5%) oleh unit farmasi dan rekam medik.

b. *Dedication*

Aspek *dedication* terdiri atas 10 butir pertanyaan. Adapun distribusi frekuensi tingkat *employee engagement* responden terhadap aspek *dedication* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17
Distribusi Frekuensi Responden pada Aspek *Dedication* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Dedication	Kriteria	Frekuensi	%
Sangat Rendah	0 – 12	0	0
Rendah	13 – 24	2	1
Sedang	25 – 36	14	6,8
Tinggi	37 – 48	61	29,6
Sangat Tinggi	49 – 60	129	62,6
Total		206	100.0
Mean		49,4	

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata aspek *dedication* adalah 49,4, artinya sesuai dengan kriteria aspek *dedication* maka tingkat *employee engagement* pada aspek *dedication* berada pada kategori “sangat tinggi”. Mayoritas responden berada di kategori “sangat tinggi” yaitu sebanyak 129 responden atau sebesar 62,6 dan terdapat 1(satu)% yang berada pada kategori rendah dengan total responden sebanyak dua orang.

Tabel 18
Distribusi Jawaban Responden pada Aspek *Dedication* di RS Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Pertanyaan	Tidak Pernah		Hampir Tidak Pernah		Jarang		Kadang - Kadang		Sering		Sangat Sering		Selalu		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
13.Saya merasa tidak nyaman saat meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab saya	5	2,4	6	2,9	4	1,9	21	10,2	24	11,7	47	22,8	99	48,1	206	100
14.Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan ketika diberikan kepada saya	1	0,5	0	0	0	0	6	2,9	40	19,4	27	13,1	132	64,1	206	100
15.Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya	1	0,5	1	0,5	1	0,5	13	6,3	24	11,7	45	21,8	121	58,7	206	100
16.Saya bangga saat pencapaian kinerja saya menginspirasi orang lain	2	1	3	1,5	3	1,5	8	3,9	29	14,1	47	22,8	114	55,3	206	100
17.Saya rasa pekerjaan saya membuat orang lain menghargai saya	3	1,5	1	0,5	1	0,5	35	17	37	18	53	25,7	76	36,9	206	100
18.Tugas dalam pekerjaan membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya	0	0	1	0,5	1	0,5	26	12,6	36	17,5	53	25,7	89	43,2	206	100
19.Saya mersa pekerjaan saya adalah sebuah tantangan yang harus ditaklukkan	2	1	1	0,5	7	3,4	24	11,7	31	15	51	24,8	90	43,7	206	100
20.Selalu ada hal baru dalam pekerjaan saya yang membuat saya	4	1,9	2	1	9	4,4	38	18,4	30	14,6	69	33,5	54	26,2	206	100

tertantang

21.Saya memberi pengatuh baik

kepada orang lain melalui pekerjaan

2 1 4 1,9 4 1,9 36 17,5 43 20,9 50 24,3 67 32,5 206 100

saya

22.Pekerjaan saya memberikan

manfaat bagi orang lain

0 0 1 0,5 1 0,5 23 11,2 29 14,1 53 25,7 99 48,1 206 100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden pada aspek *dedication* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar tahun 2022 diatas, dapat dinyatakan bahwa mayoritas *responden* sebanyak 132 responden atau sebesar 64,1% memberi respon “selalu” pada pernyataan 14 (P14) yaitu “Saya merasa bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan ketika diberikan kepada saya” dan pernyataan yang paling sedikit menerima respon “selalu” yaitu pada pernyataan 20 (P20) sebanyak 54 responden (26,2%) yaitu “Selalu ada hal yang baru dalam pekerjaan saya yang membuat saya tertantang”. Sedangkan pada kategori respon “tidak pernah”, pertanyaan 8 (P12) yang paling banyak dipilih oleh responden yaitu sebanyak 4 responden (1,9%).

Tabel 19
Distribusi Frekuensi Aspek *Dedication* Berdasarkan Usia di
Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Usia	Sangat Rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi		Total		Mean
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
21 – 30 Tahun	0	0	1	0,5	8	3,9	20	9,7	40	19,4	69	33,5	49,6
31 – 40 Tahun	0	0	1	0,5	4	1,9	19	9,2	53	25,7	77	37,4	49,4
41 – 50 Tahun	0	0	0	0	0	0	16	7,8	25	12,1	41	19,9	49,5
≥ 51 Tahun	0	0	0	0	2	1	6	2,9	11	5,3	19	9,2	49,6
Total	0	0	2	1	14	6,8	63	30,6	127	61,7	206	100	

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa tingkat *employee engagement* pada aspek *dedication* berdasarkan usia responden menunjukkan responden terbanyak pada kategori “sangat tinggi” sebanyak 53 responden (25,7%) terdapat pada rentang usia 31–40

tahun. Berdasarkan usia, rata-rata skor paling tinggi yaitu 49,6 dan termasuk dalam kategori “sangat tinggi”.

Tabel 20
Distribusi Frekuensi Aspek *Dedication* Berdasarkan Jenis Kelamin di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Jenis Kelamin	Sangat Rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi		Total		Mean
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Laki-Laki	0	0	1	0,5	5	2,4	8	3,9	21	10,2	35	17	49,4
Perempuan	0	0	1	0,5	9	4,4	53	25,7	108	52,4	171	83	49,5
Total	0	0	2	1	14	6,8	63	30,6	127	61,7	206	100	

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa tingkat *employee engagement* pada aspek *dedication* berdasarkan jenis kelamin menunjukkan responden terbanyak pada kategori “sangat tinggi” sebanyak 108 responden (52,4%) yaitu pada responden perempuan. Berdasarkan jenis kelamin, rata-rata skor paling tinggi yaitu 49,5 dan termasuk dalam kategori “sangat tinggi”.

Tabel 21
Distribusi Frekuensi Aspek *Dedication* Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Pendidikan Terakhir	Sangat Rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi		Total		Mean
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
SLTA/Sederajat	0	0	0	0	6	2,9	18	8,7	22	10,7	46	22,3	49,6
D3/Sederajat	0	0	0	0	3	1,5	21	10,2	56	27,2	80	38,8	49,4
S1	0	0	2	1	5	2,4	22	10,7	51	24,8	80	38,8	49,6
Total	0	0	2	1	14	6,8	63	30,6	127	61,7	206	100	

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa tingkat *employee engagement* pada aspek *dedication* berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan responden terbanyak pada kategori “sangat tinggi”

sebanyak 56 responden (27,2%) yaitu pada responden dengan pendidikan terakhir D3/Sederajat. Berdasarkan pendidikan terakhir, rata-rata skor paling tinggi yaitu 49,6 dan termasuk dalam kategori “sangat tinggi”.

Tabel 22
Distribusi Frekuensi Aspek *Dedication* Berdasarkan Masa Kerja di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Masa Kerja	Sangat Rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi		Total		Mean
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
1 – 5 Tahun	0	0	1	0,5	7	3,4	19	9,2	40	19,4	67	32,5	49,5
5 – 10 Tahun	0	0	0	0	5	2,4	12	5,8	30	14,6	47	22,8	49,4
>10 Tahun	0	0	1	0,5	2	1	30	14,6	59	28,6	92	44,7	49,5
Total	0	0	2	1	14	6,8	63	30,6	127	61,7	206	100	

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa tingkat *employee engagement* pada aspek *dedication* berdasarkan masa kerja menunjukkan responden terbanyak pada kategori “sangat tinggi” sebanyak 59 responden (28,6%) yaitu pada responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Berdasarkan masa kerja, rata-rata skor paling tinggi yaitu 49,5 dan termasuk dalam kategori “sangat tinggi”.

Tabel 23
Distribusi Frekuensi Aspek *Dedication* Berdasarkan
Instalasi/Unit Kerja di Rumah Sakit Stella Maris Kota
Makassar Tahun 2022

Instalasi/Unit Kerja	Sangat Rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gawat Darurat	0	0	0	0	0	0	6	2,9	4	1,9	10	4,9
Rawat Jalan	0	0	0	0	0	0	0	0	6	2,9	6	2,9
Rawat Inap dan Kamar Bersalin	0	0	0	0	6	2,9	14	6,8	33	16	53	25,7
Bedah Sentral	0	0	0	0	0	0	2	1	7	3,4	9	4,4
Radiologi	0	0	0	0	0	0	2	1	4	1,9	6	2,9
Farmasi	0	0	2	1	0	0	8	3,9	6	2,9	16	7,8
Gizi	0	0	0	0	2	1	12	5,8	12	5,8	26	12,6
Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RS	0	0	0	0	0	0	1	0,5	4	1,9	5	2,4
Perawatan Insentif	0	0	0	0	0	0	4	1,9	6	2,9	10	4,9
Perawatan Khusus	0	0	0	0	1	0,5	0	0	4	1,9	5	2,4
Rekam Medik	0	0	0	0	0	0	2	1	9	4,4	11	5,3
Rehab Medik	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1
Laboratorium	0	0	0	0	1	0,5	2	1	6	2,9	9	4,4
CSSD & Laundry	0	0	0	0	2	1	0	0	5	2,4	7	3,4
Manajemen	0	0	0	0	2	1	8	3,9	21	10,2	31	15
Total	0	0	2	1	14	6,8	61	29,6	129	62,6	206	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa tingkat *employee engagement* pada aspek *dedication* berdasarkan unit kerja menunjukkan responden terbanyak pada kategori “sangat tinggi” sebanyak 33 responden (16%) pada unit rawat inap dan kamar bersalin kemudian pada kategori “rendah” sebanyak 2 responden (1%) oleh unit farmasi.

c. *Absorbtion*

Aspek *absorbtion* terdiri atas 10 butir pertanyaan. Adapun distribusi frekuensi tingkat *employee engagement* responden terhadap aspek *absorbtion* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 24
Distribusi Frekuensi pada Aspek *Absorbtion* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Absorbtion	Kriteria	Frekuensi	%
Sangat Rendah	0 – 12	0	0
Rendah	13 – 24	1	0,5
Sedang	25 – 36	43	20,9
Tinggi	37 – 48	71	34,5
Sangat Tinggi	49 – 60	91	44,2
Total		206	100.0
Mean		45,5	

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata aspek *absorbtion* adalah 45,5, artinya sesuai dengan kriteria aspek *absorbtion* maka tingkat *employee engagement* pada aspek *absorbtion* berada pada kategori “tinggi”. Namun mayoritas responden berada pada kategori “sangat tinggi” sebesar 44,2% atau sebanyak 91 responden dan terdapat satu responden (0,5%) berada pada kategori rendah.

Tabel 25
Distribusi Jawaban Responden pada Aspek *Absorbtion* di RS Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Pertanyaan	Tidak Pernah		Hampir Tidak Pernah		Jarang		Kadang – Kadang		Sering		Sangat Sering		Selalu		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
23.Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya	0	0	7	3,4	5	2,4	23	11,2	38	18,4	71	34,5	62	30,1	206	100
24.Saya sulit berhenti ketika mengerjakan tugas saya	8	3,9	4	1,9	10	4,9	43	20,9	29	14,1	67	32,5	45	21,8	206	100
25.Sulit untuk saya berhenti memikirkan tentang pekerjaan	2	1	6	2,9	7	3,4	47	22,8	46	22,3	51	24,8	47	22,8	206	100
26.saya yang harus diselesaikan Ketika bekerja waktu berjalan begitu cepat	2	1	0	0	2	1	25	12,1	38	18,4	39	18,9	100	48,5	206	100
27.Saya sering tidak sadat ketika waktu bekerja sudah hampir selesai ketika sedang bekerja	2	1	0	0	6	2,9	29	14,1	32	15,5	50	24,3	87	42,2	206	100
28.Saya terbawa suasana ketika sedang mengerjakan pekerjaan	6	2,9	1	0,5	9	4,4	53	25,7	19	9,2	48	23,3	70	34	206	100
29.Saya senang dengan pekerjaan yang harus saya selesaikan di tempat kerja	0	0	1	0,5	2	1	20	9,7	36	17,5	47	22,8	100	48,5	206	100
30.Saya tidak membiarkan urusan pribadi memengaruhi saya dalam bekerja	9	4,4	6	2,9	7	3,4	28	13,6	16	7,8	41	19,9	99	48,1	206	100
31.Ketika saya bekerja saya tidak memikirkan hal lain diluar pekerjaan saya	1	4,9	7	3,4	16	7,8	35	17	41	19,9	50	24,3	47	22,8	206	100
32.Permasalahan kecil dalam pekerjaan saya tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja	6	2,9	8	3,9	14	6,8	36	17,5	36	17,5	53	25,7	53	25,7	206	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden pada aspek *dedication* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar tahun 2022 diatas, dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden sebanyak 100 responden atau sebesar 48,5% memberi respon “selalu” pada pernyataan 26 (P26) yaitu “Ketika bekerja waktu berjalan begitu cepat” serta pertanyaan 29 (P29) yaitu “Saya senang dengan pekerjaan yang harus saya selesaikan di tempat kerja” tetapi pernyataan yang paling sedikit menerima respon “selalu” yaitu pada pernyataan 25 (P25) yaitu “Sulit untuk saya berhenti memikirkan tentang pekerjaan saya yang harus diselesaikan” dan pertanyaan 31 (P31) yaitu “Ketika saya bekerja saya tidak memikirkan hal lain di luar pekerjaan saya” sebanyak 47 responden (22,8%). Sedangkan pada kategori respon “tidak pernah”, pertanyaan 30 (P30) yang paling banyak dipilih oleh responden yaitu sebanyak 9 orang (4,4%) yaitu “Saya tidak membiarkan urusan pribadi memengaruhi saya dalam bekerja”.

Tabel 26
Distribusi Frekuensi Aspek *Absorbtion* Berdasarkan Usia di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Usia	Sangat Rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi		Total		Mean
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
21 – 30 Tahun	0	0	1	0,5	16	7,8	25	12,1	27	13,1	69	33,5	45,7
31 – 40 Tahun	0	0	0	0	14	6,8	18	8,7	45	21,8	77	37,4	45,6
41 – 50 Tahun	0	0	0	0	9	4,4	20	9,7	12	5,8	41	19,9	45,7
≥ 51 Tahun	0	0	0	0	4	1,9	8	3,9	7	3,4	19	9,2	45,6
Total	0	0	1	0,5	43	20,9	71	34,5	91	44,2	206	100	

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa tingkat *employee engagement* pada aspek *absorbtion* berdasarkan usia responden menunjukkan responden terbanyak pada kategori “sangat tinggi” sebanyak 45 responden (21,8%) terdapat pada rentang usia 31 – 40 tahun. Berdasarkan usia, rata-rata skor paling tinggi yaitu 45,7 dan termasuk dalam kategori “tinggi”.

Tabel 27
Distribusi Frekuensi Aspek *Absorbtion* Berdasarkan Jenis Kelamin di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Jenis Kelamin	Sangat Rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi		Total		Mean
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Laki-Laki	0	0	1	0,5	9	4,4	11	5,3	14	6,8	35	17	45,6
Perempuan	0	0	0	0	34	16,5	60	29,1	77	37,4	171	83	45,6
Total	0	0	1	0,5	43	20,9	71	34,5	91	44,2	206	100	

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa tingkat *employee engagement* pada aspek *absorbtion* berdasarkan jenis kelamin menunjukkan responden terbanyak pada kategori “sangat tinggi” sebanyak 77 responden (37,4%) yaitu pada responden perempuan. Berdasarkan jenis kelamin, rata-rata skor paling tinggi yaitu 45,6 dan termasuk dalam kategori “tinggi”.

Tabel 28
Distribusi Frekuensi Aspek *Absorbtion* Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Pendidikan Terakhir	Sangat Rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi		Total		Mean
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
SLTA/Sederajat	0	0	1	0,5	10	4,9	18	8,7	17	8,3	46	22,3	45,8
D3/Sederajat	0	0	0	0	14	6,8	30	14,6	36	17,5	80	38,8	45,5
S1	0	0	0	0	19	9,2	23	11,2	38	18,4	80	38,8	45,9
Total	0	0	1	0,5	43	20,9	71	34,5	91	44,2	206	100	

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa tingkat *employee engagement* pada aspek *absorbtion* berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan responden terbanyak pada kategori “sangat tinggi” sebanyak 38 responden (18,4%) yaitu pada responden dengan pendidikan terakhir S1. Berdasarkan pendidikan terakhir, rata-rata skor paling tinggi yaitu 45,9 dan termasuk dalam kategori “tinggi”.

Tabel 29
Distribusi Frekuensi Aspek *Absorbtion* Berdasarkan Masa Kerja di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Masa Kerja	Sangat Rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi		Total		Mean
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
1 – 5 Tahun	0	0	0	0	13	6,3	23	11,2	31	15	67	32,5	45,8
5 – 10 Tahun	0	0	1	0,5	11	5,3	11	5,3	24	11,7	47	22,8	45,6
>10 Tahun	0	0	0	0	19	9,2	37	18	36	17,5	92	44,7	45,6
Total	0	0	1	0,5	43	20,9	71	34,5	91	44,2	206	100	

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa tingkat *employee engagement* pada aspek *absorbtion* berdasarkan masa kerja menunjukkan responden terbanyak pada kategori “sangat tinggi” sebanyak 36 responden (17,5%) yaitu pada responden dengan masa

kerja lebih dari 10 tahun. Berdasarkan masa kerja, rata-rata skor paling tinggi yaitu 45,8 dan termasuk dalam kategori “tinggi”.

Tabel 30
Distribusi Jawaban Responden pada Aspek *Absorbtion* di RS
Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Instalasi/Unit Kerja	Sangat Rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gawat Darurat	0	0	0	0	4	1,9	2	1	4	1,9	10	4,9
Rawat Jalan	0	0	0	0	0	0	0	0	6	2,9	6	2,9
Rawat Inap dan Kamar Bersalin	0	0	0	0	9	4,4	13	6,3	31	15	53	25,7
Bedah Sentral	0	0	0	0	0	0	5	2,4	4	1,9	9	4,4
Radiologi	0	0	0	0	0	0	3	1,5	3	1,5	6	2,9
Farmasi	0	0	0	0	10	4,9	3	1,5	3	1,5	16	7,8
Gizi	0	0	0	0	3	1,5	15	7,3	8	3,9	26	12,6
Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RS	0	0	1	0,5	2	1	1	0,5	1	0,5	5	2,4
Perawatan Insentif	0	0	0	0	3	1,5	6	2,9	1	0,5	10	4,9
Perawatan Khusus	0	0	0	0	1	0,5	0	0	4	1,9	5	2,4
Rekam Medik	0	0	0	0	2	1	3	1,5	6	2,9	11	5,3
Rehab Medik	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	2	1
Laboratorium	0	0	0	0	3	1,5	2	1	4	1,9	9	4,4
CSSD & Laundry	0	0	0	0	1	0,5	1	0,5	5	2,4	7	3,4
Manajemen	0	0	0	0	5	2,4	15	7,3	11	5,3	31	15
Total	0	0	1	0,5	43	20,9	71	34,5	91	44,2	206	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa tingkat *employee engagement* pada aspek *absorbtion* berdasarkan unit kerja menunjukkan responden terbanyak pada kategori “sangat tinggi” sebanyak 31 responden (15%) oleh unit rawat inap dan kamar bersalin

kemudian pada kategori “rendah” sebanyak 1 responden (0,5%) oleh unit pemeliharaan sarana dan prasarana rumah sakit.

3. Deskripsi *Employee Engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Hasil penelitian berdasarkan tiga aspek *employee engagement* Rumah Sakit Stella Maris dapat dilihat tabel distribusi frekuensi tingkat *employee engagement* sebagai berikut:

Tabel 31
Distribusi Frekuensi *Employee Engagement* Secara Keseluruhan di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Employee Engagement	Kriteria	Frekuensi	%
Sangat Rendah	0 – 38,4	0	0
Rendah	38,5 – 76,8	1	0,5
Sedang	76,9 – 115,2	17	8,3
Tinggi	115,3 – 153,6	66	32
Sangat Tinggi	153,7 – 192	122	59,2
Total		206	100.0
Mean		153,8	

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata *employee engagement* adalah 153,8, artinya sesuai dengan kriteria tingkat *employee engagement* berada pada kategori “sangat tinggi”. Mayoritas responden berada di kategori “sangat tinggi” sebanyak 122 responden (59,2%) dan terdapat 0,5% atau sebanyak satu responden berada pada kategori rendah.

Tabel 32
Distribusi Frekuensi *Employee Engagement* Berdasarkan
Instalasi/Unit Kerja di Rumah Sakit Stella Maris Kota
Makassar Tahun 2022

Instalasi/Unit Kerja	Sangat Rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi		Total	
	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gawat Darurat	0	0	0	0	0	0	5	2,4	5	2,4	10	4,9
Rawat Jalan	0	0	0	0	0	0	0	0	6	2,9	6	2,9
Rawat Inap dan Kamar Bersalin	0	0	0	0	6	2,9	13	6,3	34	16,5	53	25,7
Bedah Sentral	0	0	0	0	0	0	1	0,5	8	3,9	9	4,4
Radiologi	0	0	0	0	0	0	2	1	4	1,9	6	2,9
Farmasi	0	0	1	0,5	1	0,5	10	4,9	4	1,9	16	7,8
Gizi	0	0	0	0	0	0	12	5,8	14	6,8	26	12,6
Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RS	0	0	0	0	0	0	4	1,9	1	0,5	5	2,4
Perawatan Insentif	0	0	0	0	1	0,5	6	2,9	3	1,5	10	4,9
Perawatan Khusus	0	0	0	0	1	0,5	0	0	4	1,9	5	2,4
Rekam Medik	0	0	0	0	2	1	1	0,5	8	3,9	11	5,3
Rehab Medik	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1
Laboratorium	0	0	0	0	3	1,5	2	1	6	2,9	9	4,4
CSSD & Laundry	0	0	0	0	1	0,5	1	0,5	5	2,4	7	3,4
Manajemen	0	0	0	0	2	1	11	5,3	18	8,7	31	15
Total	0	0	1	0,5	17	8,3	66	32	122	59,2	206	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa tingkat *employee engagement* berdasarkan unit kerja menunjukkan responden terbanyak pada kategori “sangat tinggi” sebanyak 34 responden (16,5%) oleh unit rawat inap dan kamar bersalin kemudian pada kategori “rendah” sebanyak 1 responden (0,5%) oleh unit farmasi.

Tabel 33
Distribusi Frekuensi *Employee Engagement* Berdasarkan
Aspek Secara Keseluruhan di Rumah Sakit Stella Maris Kota
Makassar Tahun 2022

Aspek	Sangat Rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Vigor</i>	0	0	2	1	14	6,8	63	38,3	127	61,7
<i>Dedication</i>	0	0	2	1	14	6,8	61	29,6	129	62,6
<i>Absorbtion</i>	0	0	1	0,5	43	20,9	71	34,5	91	44,2

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, distribusi frekuensi *employee engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022 dari ketiga aspek dapat dilihat bahwa mayoritas responden berada di kategori sangat tinggi dengan masing-masing sebanyak 127 responden (61,7%), 129 responden (62,6%) serta 91 responden (44,2%).

C. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa kuesioner yang telah disusun dan dikembangkan oleh Titien (2016). Alat ukur ini merupakan alat ukur yang dibuat berdasarkan alat ukur *employee engagement* yakni UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) yang telah memiliki *content validity* dan reliabilitas yang cukup tinggi (Titien, 2016). *Employee engagement* merupakan sebuah variabel yang dapat dilihat melalui tiga aspek yakni *vigor*, *dedication* dan *absorbtion*. Adapun hasil penelitian ini akan diuraikan lebih lanjut dalam pembahasan berikut.

1. Identitas Responden

Karakteristik individu memberikan gambaran mengenai latar belakang responden yang akan diteliti. Hasil penelitian karakteristik umum responden terdiri dari umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama kerja. Berdasarkan kelompok umur, mayoritas responden berada di rentang umur 31–40 tahun yaitu sebanyak 77 responden (37,4%), diikuti oleh rentang umur 21–30 tahun yaitu sebanyak 69 responden (33,5%), lalu diurutkan ketiga rentang umur 41–50 tahun sebanyak 41 responden (19,9%) dan yang paling sedikit berada di rentang umur 51 tahun ke atas yaitu sebanyak 19 responden (9,2%). Penelitian serupa juga dilakukan di Rumah Sakit Pendidikan Universitas Hasanuddin pada tahun 2021 yang juga mayoritas responden berada pada kategori 30-39 tahun (57,9%) namun responden dengan kategori 40-49 tahun merupakan responden yang paling sedikit atau hanya sekitar 5,3% dari total keseluruhan responden (Shafira, 2021).

Berdasarkan jenis kelamin, penelitian didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 171 responden atau sebesar 83% dan laki - laki sebanyak 35 responden atau sebesar 17%. Penelitian yang dilakukan oleh Mokodongan (2020) di RSUD Datoe Binangkitan Lolak mengenai tingkat *employee engagement* juga memperoleh hasil mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 53 orang (71,6%) dan laki-laki sebanyak 21 orang (28,4%).

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1 dan D3/Sederajat yaitu sebanyak 80 responden (38,8%) sedangkan untuk pendidikan terakhir SLTA/Sederajat yaitu sebanyak 46 responden atau sebesar 22,3%. Penelitian yang sama mengenai tingkat *employee engagement* juga dilakukan oleh Hakim (2018) di RSUD Aisyah Purworejo yang menghasilkan jumlah mayoritas responden dengan pendidikan terakhir D3/Sederajat sebanyak 55 orang (68,8%) dan yang paling sedikit adalah responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 8 orang (10,0) sedangkan S1 berjumlah 17 orang (21,3%).

Dari hasil penelitian ini mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 92 responden (44,7%), lalu selebihnya sebanyak 67 responden (32,5%) memiliki masa kerja selama 1–5 tahun serta 47 responden (22,8%) lainnya memiliki masa kerja selama 5–10 tahun. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2018) mengenai tingkat *employee engagement* di RSUD Aisyah Purworejo, masa kerja responden paling banyak adalah 1-5 tahun sebanyak 51 orang (63,8%) dan yang paling sedikit adalah masa kerja lebih dari 11 tahun sebanyak 12 orang (15%).

2. Deskripsi Aspek *Employee Engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

a. Aspek *Vigor*

Vigor merupakan bentuk keinginan dan semangat untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik dan semaksimal mungkin. Hal ini memerlukan ketahanan mental yang tinggi untuk melakukan setiap pekerjaan. Oleh karena itu sikap ini diperlukan agar dapat menghasilkan *output* yang memuaskan. Aspek *vigor* merupakan kekuatan fisik dan mental yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di rumah sakit yang dapat dilihat dari energi, kekuatan, ketangguhan mental, tidak mudah lelah, bersungguh-sungguh, menjaga kualitas pekerjaan, tidak mengeluh, memiliki banyak alternatif penyelesaian masalah, tekun, dan ulet dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar tahun 2022, skor rata-rata aspek *vigor* adalah 58,8, hal ini berarti tingkat *employee engagement* pada aspek *vigor* di Rumah Sakit Stella Maris berada pada kategori “sangat tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Rachman (2015) menyatakan bahwa secara emosional perawat di RS Wava Husada *engaged* terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan bekerja dengan sepenuh hati (mean 4,14) dan mempunyai semangat dalam bekerja (mean 4,14), dan melakukan pekerjaan hingga pekerjaan selesai (mean 4,14) atau

berada pada kategori sedang, namun masih terdapat aspek yang menunjukkan nilai yang kurang baik diantaranya kemauan untuk bekerja lembur dan sulit untuk larut dalam pekerjaannya.

Hasil dari skor rata-rata *vigor* yang termasuk ke dalam kategori sangat tinggi menunjukkan bahwa pegawai rumah sakit telah melakukan pekerjaannya dengan sangat baik dan mayoritas dari pegawai tersebut merasa memiliki kekuatan fisik dan mental yang kuat dalam melaksanakan tugas. Meskipun demikian tidak dapat dipungkiri bahwa juga masih terdapat pegawai yang tidak begitu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya namun jumlahnya masih tergolong sangat sedikit.

Berdasarkan rata-rata skor yang didapat pada aspek *vigor* berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah baik yang dapat dilihat dari banyaknya responden yang berada pada kategori “sangat tinggi”. Namun dalam penelitian masih terdapat responden yang berada di kategori rendah yakni pada instalasi farmasi dan rekam medik. Penelitian yang dilakukan oleh Cahyati (2019) di pelayanan kefarmasian rumah sakit menemukan bahwa *employee engagement* dibagian kefarmasian rumah sakit termasuk kedalam kategori tinggi. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian ini yang menemukan bahwa *employee engagement* di unit farmasi termasuk kedalam kategori rendah. Sehingga tetap diperlukan upaya untuk menjaga dan meningkatkan *employee*

engagement khususnya pada aspek *vigor* agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

Distribusi frekuensi dari aspek *vigor* menunjukkan responden paling banyak berada pada kategori “sangat tinggi” yaitu sebanyak 127 responden (61,7%) lalu disusul pada kategori “tinggi” yaitu sebanyak 63 responden (38,3%), pada kategori “sedang” terdapat sebanyak 14 responden (6,8%), yang paling sedikit berada pada kategori “rendah” yaitu sebanyak dua responden (1%) dan terakhir tidak ada responden yang berada di kategori “sangat rendah”. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Shafira (2021) di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin, pada penelitian tersebut menyatakan bahwa responden terbanyak ditemukan di kategori “sedang” yaitu sebesar 49,1% sedangkan pada kategori sangat tinggi hanya sebesar 4,2% tetapi hasil yang didapatkan sama yaitu tidak ada responden yang berada di kategori sangat rendah.

Aspek *vigor* terdiri dari 12 pernyataan yang dapat diisi dengan pilihan jawaban “tidak pernah”, “hampir tidak pernah”, “jarang”, “kadang-kadang”, “sering”, dan “selalu”. Mayoritas responden tepatnya sebanyak 131 responden (63,6%) setuju dengan pernyataan merasa selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Hal ini berarti sebagian besar responden merasa bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Jumlah tersebut telah mencapai

lebih dari 50% responden sehingga dapat dikatakan bahwa hasil ini dapat mewakili responden yang lainnya.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat *employee engagement* pada aspek *vigor* berada di kategori “sangat tinggi”. Namun, dari penelitian ini masih ditemukan responden yang memilih “tidak pernah”, “hampir tidak pernah”, dan “jarang” terhadap pernyataan selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas yang sulit. Sehingga perlu dilakukannya upaya yang dilakukan oleh rumah sakit untuk meningkatkan semangat bekerja pada pegawai rumah sakit baik yang kurang bersemangat maupun pegawai yang memang sudah bersemangat agar semakin bersemangat lagi guna memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

Menurut hasil diskusi peneliti dengan kepala ruang perawatan umum bahwa untuk semangat, kekuatan fisik dan mental perawat sangat kuat karena memang tidak memiliki tekanan tertentu dalam menjalankan tugasnya. Para perawat juga sudah mengerti bahwa mereka harus profesional agar dapat memberikan pelayanan maksimal kepada pasien. Sebagian besar perawat memang telah ditanamkan untuk bekerja sepenuh hati, semangat yang tinggi dan ketangguhan mental dalam menghadapi berbagai permasalahan selama memberikan pelayanan kepada pasien. Meskipun demikian tentu ada beberapa perawat yang memang masih kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor

internal perawat tersebut tetapi perawat yang termasuk “kurang semangat” dalam menjalankan tugasnya tersebut terbilang sangat sedikit. Selanjutnya beliau menambahkan bahwa setuju dengan gambaran *employee engagement* berdasarkan aspek *vigor* di Rumah Sakit Stella Maris termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan skor 58,8 dari 72.

Kepala bagian manajemen Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar dalam hal ini diwakilkan juga mengutarakan pendapat yang sama mengenai semangat kerja pegawainya sebab menurutnya sebagian besar pegawai masih semangat bekerja meskipun sudah melebihi waktu jam kerja karena ingin segera menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut keduanya masih adanya pegawai yang termasuk kedalam “kurang bersemangat” dalam bekerja dapat di pengaruhi oleh faktor internal masing-masing pegawai seperti keinginan untuk pindah ke kampung halaman untuk mengabdikan, keinginan untuk melanjutkan pendidikan, serta ada juga yang memang ingin mencari pengalaman di tempat lain sebagai kelanjutan jenjang karir yang mereka miliki.

Pemberian pelayanan terbaik kepada pasien akan terwujud melalui semangat kerja dan keterikatan yang dimiliki oleh pegawai rumah sakit. Dengan terwujudnya pelayanan terbaik kepada pasien maka akan memberikan banyak manfaat bagi rumah sakit dan pegawai itu sendiri.

b. Aspek *Dedication*

Dedication merupakan aspek *employee engagement* secara emosional terhadap pekerjaannya. Dalam aspek ini menggambarkan perasaan antusiasme pegawai dalam bekerja, bangga dengan pekerjaannya sendiri, tekun sampai akhir pada perusahaan tempat ia bekerja tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi selama bekerja. Berdasarkan definisi objektif aspek *dedication* dapat dilihat melalui rasa abdi yang tinggi terhadap pekerjaannya di rumah sakit. Hal ini dapat dilihat dari kenyamanan dalam bekerja, bertanggung jawab, rasa bangga terhadap pekerjaannya, merasa pekerjaannya dapat menginspirasi dan bermanfaat bagi orang lain, antusiasme dan tantangan dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki tingkat dedikasi yang tinggi mampu mengidentifikasi pekerjaan mereka karena mereka menjadikan pekerjaannya sebagai pengalaman berharga, menginspirasi, dan menantang. Mereka biasanya akan merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat dedikasi yang rendah maka akan membuat mereka tidak mampu mengidentifikasi dirinya sendiri dengan pekerjaannya karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, tidak menginspirasi atau tidak menantang, apalagi jika mereka tidak memiliki antusiasme dan tidak merasa bangga terhadap pekerjaannya (Schaufeli, 2004).

Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar tahun 2022, skor rata-rata aspek *dedication* adalah 49,4. Hal ini berarti tingkat *employee engagement* pada aspek *dedication* di Rumah Sakit Stella Maris berada pada kategori “sangat tinggi”. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhadi dan Izzati (2020) pada perawat Rumah Sakit X. Pada penelitian tersebut, mereka menyatakan bahwa aspek *dedication* berada pada kategori tinggi dengan mendapatkan skor 3,07. Penelitian serupa juga dilakukan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin tahun 2021 namun berbeda dengan rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar, tingkat *employee engagement* yang diperoleh dari aspek *dedication* termasuk kedalam kategori tinggi dengan rata-rata skor 4,92 (Shafira, 2021).

Hasil dari skor rata-rata *dedication* yang termasuk ke dalam kategori sangat tinggi menunjukkan bahwa pegawai rumah sakit telah merasa nyaman dengan tugasnya dan tidak nyaman ketika meninggalkan tugas, bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan, merasa bangga dengan pekerjaan dan pencapaian kerjanya, merasa pekerjaannya dapat menginspirasi dan bermanfaat bagi orang lain, merasa dihargai karena pekerjaannya, perasaan antusiasme dalam bekerja, merasa bahwa pekerjaan adalah tantangan yang harus ditaklukan, tekun dan ulet selama bekerja.

Berdasarkan rata-rata skor yang didapat pada aspek *dedication* berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa pegawai

memiliki dedikasi yang tinggi di tempat kerja, hal ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang berada pada kategori “sangat tinggi”. Aspek ini juga salah satu yang memiliki kontribusi besar dalam *employee engagement* dalam penelitian ini. Namun masih terdapat dua responden yang berada di kategori rendah yang berasal dari instalasi farmasi.

Distribusi frekuensi dari aspek *dedication* menunjukkan responden paling banyak berada pada kategori “sangat tinggi” yaitu sebanyak 129 responden (62,6%) lalu disusul pada kategori “tinggi” yaitu sebanyak 61 responden (29,6%), pada kategori “sedang” terdapat sebanyak 14 responden (6,8%), yang paling sedikit berada pada kategori “rendah” yaitu sebanyak dua responden (1%) dan terakhir tidak ada responden yang berada di kategori “sangat rendah”. Hal ini tidak serupa dengan penelitian Shafira (2022), dia menyatakan bahwa responden terbanyak berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 34,2%, sedangkan untuk kategori sangat tinggi sebesar 30,7%. Namun, penelitian juga tidak memiliki responden yang berada di kategori sangat rendah.

Aspek *dedication* terdiri dari 10 pernyataan yang dapat diisi dengan pilihan jawaban “tidak pernah”, “hampir tidak pernah”, “jarang”, “kadang-kadang”, “sering”, dan “selalu”. Mayoritas responden tepatnya sebanyak 132 responden (64,1%) setuju dengan pernyataan merasa bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan

ketika diberikan. Jumlah tersebut telah mencapai lebih dari 50% responden sehingga dapat dikatakan bahwa hasil ini dapat mewakili responden yang lainnya. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat *employee engagement* pada aspek *dedication* berada di kategori “sangat tinggi”. Namun, masih ada juga responden yang memilih “tidak pernah” terhadap pernyataan selalu bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.

Menurut hasil diskusi yang telah dilakukan bersama kepala ruang perawatan umum bahwa untuk rasa mengabdikan memang sudah tinggi namun masih ditemukan beberapa perawat yang tidak merasa harus mengabdikan kepada pekerjaan dan rumah sakit karena belum lama bekerja, hanya mencari pengalaman dan ilmu. Selain itu hal ini juga disebabkan oleh faktor umur atau dengan kata lain, perawat yang masih berusia muda masih cenderung ingin mencari pengalaman diberbagai tempat jadi kemungkinan masih mudah merasa bosan dengan pekerjaannya. Faktor lain seperti keinginan untuk mengabdikan di daerah asal, keinginan untuk melanjutkan pendidikan adalah beberapa faktor perawat muda merasa kurang ingin mengabdikan kepada pekerjaan dan rumah sakit meskipun jumlahnya sedikit namun masih ada ditemukan perawat yang “kurang rasa abdi” dengan pekerjaan dan rumah sakit. Selanjutnya beliau menambahkan bahwa setuju dengan gambaran *employee engagement* berdasarkan aspek *dedication* di

Rumah Sakit Stella Maris termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan skor 49,4 dari 60.

Kepala bagian manajemen Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar juga mengutarakan pendapat yang sama mengenai rasa abdi pegawainya sebab menurutnya masih banyak pegawai yang antusias dengan kegiatan yang diadakan oleh rumah sakit, bangga terhadap pekerjaannya, merasa senang dalam bekerja dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya yang mereka anggap dapat menginspirasi dan bermanfaat bagi orang lain. Dengan masih adanya pegawai rumah sakit yang kurang berdedikasi dengan pekerjaannya tentu diperlukan upaya rumah sakit untuk menumbuhkan rasa abdi dalam diri pegawai rumah sakit agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

Pemberian pelayanan terbaik kepada pasien akan terwujud melalui pegawai yang memiliki tingkat dedikasi yang tinggi sebab mampu mengidentifikasi pekerjaan mereka, menjadikan pekerjaannya sebagai pengalaman berharga, menginspirasi, dan menantang. Mereka biasanya akan merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.

c. Aspek *Absorbtion*

Absorbtion merupakan aspek *employee engagement* yang dapat digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. *Absorbtion* ini menggambarkan

keadaan pegawai yang merasa senang dirinya tenggelam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan serius dalam melakukan pekerjaannya. Mereka cenderung membuat waktu berlalu dengan begitu cepat ketika bekerja sehingga mereka merasa sulit untuk melepaskan atau memisahkan diri dengan pekerjaan.

Berdasarkan definisi objektif *absorbtion* dapat dilihat dari pemberan perhatian penuh kepada pekerjaannya dirumah sakit oleh pegawai yang dapat dilihat melalui pemberian konsentrasi penuh, bersedia meluangkan waktu yang banyak untuk pekerjaan, sulit berhenti bekerja, merasa waktu berlalu dengan cepat ketika bekerja, perasaan senang, selalu tenggelam dalam pekerjaan dan tidak mudah terganggu oleh masalah pribadi yang dapat mengganggu konsentrasi.

Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar tahun 2022, skor rata-rata aspek *absorbtion* adalah 45,5. Hal ini berarti tingkat *employee engagement* pada aspek *absorbtion* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar tahun 2022 berada pada kategori “tinggi”. Namun, hal ini berbeda dengan penelitian dari Muhadi dan Izzati (2020) di RSUD Aisyah Purworejo, mereka menyatakan bahwa aspek *absorbtion* berada pada kategori sedang dengan rata-rata skor 2,77. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sarifuddin (2018) di RSUD Pamekasan aspek *absorbtion* berada pada kategori cukup yang ditandai dengan adanya konsentrasi penuh terhadap tugas yang diberikan.

Hasil dari skor rata-rata *absorbtion* yang termasuk ke dalam kategori tinggi menunjukkan bahwa pegawai rumah sakit telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan mayoritas dari pegawai Rumah Sakit Stella Maris dalam bekerja telah memberikan konsentrasi penuh, bersedia meluangkan waktu yang banyak untuk pekerjaan, sulit berhenti bekerja, merasa waktu berlalu dengan cepat ketika bekerja, perasaan senang, selalu tenggelam dalam pekerjaan dan tidak mudah terganggu oleh masalah pribadi yang dapat mengganggu konsentrasi. Aspek ini merupakan satu-satunya aspek yang berada pada kategori tinggi diantara tiga aspek *employee engagement*.

Berdasarkan rata-rata skor yang didapat pada aspek *absorbtion* berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa pegawai dalam melaksanakan tugasnya bentuk penghayatan dalam pekerjaan cukup baik karena telah banyaknya responden yang berada pada kategori “tinggi”. Akan tetapi, perlu diperhatikan bahwa pada aspek ini yang memiliki rata-rata skor paling rendah yakni pada unit pemeliharaan sarana dan prasarana rumah sakit, artinya aspek ini memiliki kontribusi paling sedikit dibandingkan dua aspek lainnya. Sehingga perlu adanya upaya untuk meningkatkan tingkat konsentrasi setiap pegawai.

Distribusi frekuensi dari aspek *dedication* menunjukkan responden paling banyak berada pada kategori “sangat tinggi” yaitu sebanyak 91 responden (61,7%) lalu disusul pada kategori “sangat

tinggi” yaitu sebanyak 71 responden (34,5%), pada kategori “sedang” terdapat sebanyak 43 responden (20,9%), yang paling sedikit berada pada kategori “rendah” yaitu sebanyak satu responden (0,5%) dan terakhir tidak ada responden yang berada di kategori “sangat rendah”. Hal ini berbeda dengan penelitian Shafira (2021) yang dilakukan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin, dia mendapatkan hasil bahwa responden terbanyak pada aspek *absorbtion* berada pada kategori sedang sebesar 55,3% sedangkan untuk kategori sangat tinggi hanya sebesar 3,5%. Pada penelitian ini pula masih terdapat responden yang berada pada kategori sangat rendah yaitu sebesar 0,4%.

Aspek *absorbtion* terdiri dari 10 pernyataan yang dapat diisi dengan pilihan jawaban “tidak pernah”, “hampir tidak pernah”, “jarang”, “kadang-kadang”, “sering”, dan “selalu”. Mayoritas responden tepatnya sebanyak 100 responden (48,5%) setuju dengan pernyataan selalu merasa waktu berjalan begitu cepat ketika bekerja serta dengan pernyataan selalu senang dengan pekerjaan yang harus mereka selesaikan di tempat kerja. Jumlah tersebut hampir mencapai 50% responden sehingga belum dapat dikatakan bahwa hasil ini dapat mewakili responden yang lainnya. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat *employee engagement* pada aspek *absorbtion* berada di kategori “tinggi”. Serta masih ada juga responden yang memilih “tidak pernah”, hampir tidak pernah”, dan

“jarang” terhadap pernyataan selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas yang sulit.

Menurut diskusi yang telah dilakukan kepada kepala ruang perawatan umum bahwa untuk rasa kepedulian yang tinggi dan pemberian perhatian penuh terhadap pekerjaan sudah dimiliki oleh perawat di rumah sakit karena memang begitulah tugas seorang perawat harus memberikan yang terbaik meskipun belum mencapai maksimal sehingga masih banyak ditemukan perawat yang terkesan acuh tak acuh yang jumlahnya termasuk sangat sedikit. Perawat yang masih acuh tak acuh terhadap pekerjaan dapat disebabkan oleh karakter perawat itu sendiri atau faktor lain yang dapat memengaruhi profesionalitasnya dalam bekerja. Selanjutnya beliau menambahkan bahwa setuju dengan gambaran *employee engagement* berdasarkan aspek *absorption* di Rumah Sakit Stella Maris termasuk dalam kategori tinggi dengan skor 45,5 dari 60.

Kepala bagian manajemen Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar dalam hal ini diwakilkan juga mengutarakan pendapat yang sama mengenai kepedulian tinggi yang dimiliki oleh pegawainya terhadap pekerjaan. Menurut beliau beberapa pegawai yang sudah lama bekerja di rumah sakit akan lebih peduli dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya namun ada juga beberapa pegawai yang masih muda terkesan sedikit cuek namun tidak banyak sehingga tidak begitu memengaruhi kinerja bagian manajemen rumah sakit.

Pemberian pelayanan terbaik kepada pasien akan terwujud melalui pegawai yang senantiasa merasa senang dirinya tenggelam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan serius dalam melakukan pekerjaannya. Mereka cenderung membuat waktu berlalu dengan begitu cepat ketika bekerja sehingga mereka merasa sulit untuk melepaskan atau memisahkan diri dengan pekerjaan. Dengan terwujudnya pelayanan terbaik kepada pasien maka akan memberikan banyak manfaat bagi rumah sakit dan pegawai itu sendiri.

3. Deskripsi *Employee Engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

Employee engagement merupakan bentuk komitmen pegawai kepada lembaga tempat bekerja dan tindakan yang dilakukan untuk keberhasilan lembaga tersebut. Ketika karyawan memiliki engagement yang tinggi maka mereka memenuhi ketiga aspek yaitu rasa semangat dalam bekerja, dedikasi serta penghayatan yang tinggi. Oleh karena itu mereka mampu memberi hasil yang terbaik kepada lembaga tempat mereka bekerja (Allen dalam Sihombing, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar tahun 2022, pada aspek *employee engagement* mendapat skor rata-rata 153,8. Hal ini berarti tingkat *employee engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar berada pada kategori “tinggi”. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyati (2019) pada pelayanan kefarmasian di rumah sakit yang menyatakan bahwa *employee*

engagement di pelayanan kefarmasian rumah sakit termasuk kedalam kategori tinggi berada dalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari adanya semangat kerja, keterlibatan sehingga membuat karyawan menjadi antusias dan berdedikasi terhadap pekerjaan serta curahan energi positif individu dalam bekerja. Selain itu penelitian lain dilakukan oleh Rachman (2015) menyatakan bahwa secara umum tingkat *employee engagement* di Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang berada pada kategori sedang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suryanigrum (2018) di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung faktor pendorong terbesar terhadap tingkat *employee engagement* adalah adanya pelatihan dan pengembangan karir tenaga kesehatan dirumah sakit. Penelitian yang dilakukan oleh Hardianto dan Pratiwi (2022) di Rumah Sakit X di Cimahi menyatakan bahwa tingkat *employee engagement* perawat pada rumah sakit tersebut khususnya pada perawat ICU berada pada kategori tinggi.

Penelitian terkait juga dilakukan oleh Wulandari dan Ratnaningsih (2016) di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang menyatakan bahwa RSJD Dr. Amino G. memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa perawat RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang memiliki antusias dalam bekerja, bersedia mencurahkan berbagai upaya untuk pekerjaan, serta merasa nyaman bekerja sebagai perawat jiwa di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang. Penelitian Andren (2018) menunjukkan bahwa

analisis *employee engagement* di Rumah Sakit Doa Bunda Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu yang terdiri dari 5 aspek yaitu semangat, dedikasi, penyerapan, perasaan keterlibatan dan perhatian keterlibatan dikategorikan sangat baik.

Berdasarkan rata-rata skor yang didapat pada dimensi *employee engagement* berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya cukup baik karena telah banyaknya responden yang berada pada kategori “sangat tinggi”. Akan tetapi, perlu diperhatikan bahwa pada aspek ini masih memiliki kategori responden sangat rendah, sehingga perlu diadakannya upaya untuk meningkatkan *employee engagement* dari berbagai aspek agar rumah sakit dapat meningkatkan pelayanan terbaik kepada pasien.

Distribusi frekuensi dari dimensi *employee engagement* menunjukkan responden paling banyak berada pada kategori “sangat tinggi” yaitu sebanyak 122 responden (59,2%) lalu disusul pada kategori “tinggi” yaitu sebanyak 66 responden (32%), pada kategori “sedang” terdapat sebanyak 17 responden (20,9%), yang paling sedikit berada pada kategori “rendah” yaitu sebanyak satu responden (0,5%) dan terakhir tidak ada responden yang berada di kategori “sangat rendah”.

Pada penelitian ini yang dilakukan berdasarkan tiga aspek pengukuran yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorbtion*. Aspek yang berkontribusi paling besar dalam *employee engagement* adalah aspek *vigor* dengan rata-rata skor 58,8. Aspek *vigor* dinilai dari semangat pegawai dalam bekerja,

dimana pegawai dapat mengalokasikan setiap usaha dan tenaganya secara maksimal. Sedangkan untuk aspek yang memiliki kontribusi paling rendah yaitu *absorbtion* artinya rasa penghayatan pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan sungguh sungguh masih harus ditingkatkan. Hal ini berbeda dengan penelitian Wibowo dan Izzati (2019) di Rumah Sakit X. pada penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa aspek dengan rrata-rata paling rendah yaitu *dedication* dimana rasa antusias serta kebanggaan dalam bekerja masih perlu dimaksimalkan.

Menurut Mulyawan, dkk (2017), *employee engagement* merupakan aspek yang penting karena semakin baik *employee engagement* maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Adanya keterikatan karyawan akan membuat rasa memiliki dan rasa ingi ikut serta dalam memajukan lembaga tempat mereka kerja dengan menggunakan semua potensi kemampuan mereka. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yudha dan Fikri (2015) di Rumah Sakit di kota Pariaman menunjukkan bahwa terdapat hubungan *employee engagement* dengan kinerja pada perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman dengan arah positif. Sehingga dapat di artikan bahwa jika *employee engagement* tinggi, maka kinerja perawat tinggi. Sebaliknya, jika *employee engagement* perawat rendah, maka kinerja menjadi rendah.

Tenaga Kesehatan yang bertindak sebagai sumber daya manusia yang memegang peranan dalam memberikan pelayanan di rumah sakit guna membangun hubungan baik dengan pasien serta memiliki *employee*

engagement yang baik dalam pekerjaannya (Daderman & Bashinka, 2016).

Berdasarkan diskusi yang dilakukan bersama kepala perawatan umum Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022, tingkat *employee engagement* yang ada dilingkungan kerjanya memang sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari semangat kerja yang dimiliki oleh sebagian besar perawat dalam melaksanakan tugas, kurangnya perawat yang mengeluhkan pekerjaannya, dedikasi dan perhatian penuh yang diberikan perawat kepada pasien dan memang masih terdapat sedikit perawat yang menunjukkan kurang semangat dalam bekerja hal ini dikatakan dapat disebabkan oleh faktor internal perawat. Beliau juga melanjutkan bahwa berdasarkan pendapatnya *employee engagement* di Rumah Sakit Stella Maris memang sudah sesuai jika di kategorikan kedalam kategori “sangat tinggi”.

Hal serupa juga disampaikan oleh ibu bagian manajemen yang juga berpendapat bahwa tingkat *employee engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar memang dapat dikatakan sudah sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai rumah sakit yang meluangkan waktu istirahat dengan melanjutkan pekerjaannya bahkan dengan suka rela melakukan pekerjaan melewati batas waktu kerja atau sering disebut dengan lembur. Selain itu banyak pegawai yang tidak begitu senang melempar atau mengalihkan tugas dan pekerjaannya kepada pegawai lain karena menganggap tugas dan pekerjaannya adalah tanggung jawab yang

harus ia penuhi sebagai seorang pegawai terhadap rumah sakit tempatnya bekerja.

Tenaga Kesehatan yang bertindak sebagai sumber daya manusia yang memegang peranan dalam memberikan pelayanan di rumah sakit guna membantu rumah sakit dalam mencapai visi misi dan membangun hubungan baik dengan pasien, memiliki kualitas kerja yang baik dan memiliki *employee engagement* yang baik dalam pekerjaannya.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Gambaran *Employee Engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022”, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah skor rata-rata pada penelitian ini adalah 153,8 yang berarti sesuai dengan kriteria tingkat *employee engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022 berada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan ketiga aspek yang diteliti, dapat disimpulkan bahwa:

1. Aspek *vigor* menunjukkan rata-rata skor 58,8 maka tingkat *employee engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022 berdasarkan aspek *vigor* berada pada kriteria sangat tinggi. Adapun indikator dalam penilaian pada aspek *vigor* adalah energi, kekuatan, ketangguhan mental tidak mudah lelah, bersungguh-sungguh, menjaga kualitas pekerjaan, tidak mengeluh, memiliki banyak alternatif penyelesaian masalah, tekun, dan ulet dalam melakukan pekerjaannya.
2. Aspek *dedication* menunjukkan rata-rata skor 49,4 maka tingkat *employee engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022 berdasarkan aspek *dedication* berada pada kriteria sangat tinggi. Adapun indikator dalam penilaian pada aspek *dedication* adalah kenyamanan dalam bekerja, bertanggung jawab, rasa bangga terhadap

pekerjaannya, merasa pekerjaannya dapat menginspirasi dan bermanfaat bagi orang lain, merasa di hargai karena pekerjaannya, antusiasme dan tantangan dalam bekerja.

3. Aspek *absorbtion* menunjukkan rata-rata skor 45,5, maka tingkat *employee engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022 berdasrakan aspek *absorbtion* berada pada kriteria tinggi. Adapun indikator penilaian dalam aspek *Absorbtion* adalah pemberian konsentrasi penuh, perasaan senang, selalu tenggelam dalam pekerjaan dan merasa sangat kesulitan dalam melepaskan pekerjaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit
 - a. Pada aspek *vigor* disarankan kepada pihak manajemen Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar. Diperlukan juga upaya peninjauan kembali penyebab masih adanya pegawai yang kurang dalam aspek *vigor* agar dapat memaksimalkan pelayanan kepada pasien.
 - b. Pada aspek *dedication*, disarankan kepada manajemen Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar untuk meningkatkan pemberian motivasi kerja dan hal-hal lain yang dapat menginspirasi pegawai rumah sakit untuk menunjang kualitas kerja yang baik.

- c. Pada aspek *absorbtion* disarankan kepada manajemen Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar untuk semakin menanamkan nilai-nilai loyalitas dan memberikan apresiasi kepada pegawai rumah sakit agar terus termotivasi dalam bekerja dan menumbuhkan rasa abdi dan setia terhadap pekerjaan dan rumah sakit.
- d. Pada keseluruhan tingkat *employee engagement*, disarankan kepada Manajemen Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar untuk mengadakan diskusi untuk mengkaji kembali faktor masih adanya pegawai yang memiliki tingkat *engagement* yang rendah agar dapat menentukan langkah tepat yang harus dilakukan guna meningkatkan dan memertahankan *employee engagement* pegawai rumah sakit.

2. Bagi Penelliti Lain

- a. Disarankan untuk melakukan penelitian mengenai faktor yang dapat memengaruhi *employee engagement*.
- b. Disarankan untuk melakukan penelitian mengenai faktor yang memengaruhi *turn over* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar.
- c. Disarankan untuk melakukan penelitian mengenai hubungan *employee engagement* dan *turn over* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar.
- d. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu acuan untuk mengembangkan variable dan instrument dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, MR. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (Studi pada karyawan PT.Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology* , 2(1). 10-18.
- Amirullah, SE., M. 2012. *Populasi dan sampel (Pemahaman Jenis, Teknik)*. UNISIA. 17(1993).
- Arikunro, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Satuan Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asiyah, N. 2012. Hubungan Persepsi Dukungan Organisasional dengan Keterikatan Karyawan di PT. Bank Perkreditan (BPR) Nusamba Wlingi-Blitar. *Undergraduated Thesis*. UIN Sunan Ampel.
- Ayu, D. R., Maarif, S. & Sukmawati, A. 2015. Pengaruh Job Demands Job, Resources, dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1). 12-22.
- Bakker, A. B. 2009. Building engagement in The Workplace. *Building Engagement*. 8-23.
- Bakker, A. B., Hakanen J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. 2007. Job Resources Boost Work Engagement, Particular When Job Demands Are High. *Journal Of Educational Psychology*. 274-284.
- Blessing W. 2011. *Employee Engagement Report 2011*. New jersey
- Bohlander, G. W., & Snell S. A. 2012. *Managing Human Resource Management. 16 Th Edition*. Canada : South-Western Cengage Learn.
- Cataldo, P. 2011. *Focusing On Employee Engagement: How To Measure It And Improve It*. Karolina Utara: White Paper, UNC Kenan-Flagler Business School, UNC Executive Development.
- Cahyati, Siti. 2019. Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*. 12(1).
- Cook, S. 2008. *The Essential Guide To Employee Engagement-Better Business Performance Through Staff Satisfaction*. Britan Dan US: Kogan Page Limited.

- Daderman, A. M., dan Basinska, B. A. 2016. Job demand, engagement, and turnover intentions in polish nurses. The role of work-family interface. *Journal of Frontiers in Psychology*. Hal.7.
- Dessler, G. 2004. Menejemen Sumber Daya Manusia (p. Raharu penerjemah). Jakarta: PT Indeks Jakarta.
- Federman, Brad. 2009. *Employee Engagement : A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Hakim, Muhammad Luqmanul. Pengaruh Employee Engagement dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitment Organisasi Sebagai Variabel Intervening di RSUD Aisyah Porworejo. *Skripsi*. 2018.
- Halim L. 2013. Benefit and Compensation International Total Remuneration and Pension Investment. Pensions Publications Limited.
- Hanaysha, J. 2016. Examining The Effects Of Employee Empowerment, Team Work, and Employee Training on Organizational Commitment. *Journal Of Procedia-Social and Behavior Sciences*. 298-306.
- Hewitt Associates. 2004. *Hewitt Associates Study Shows More Engaged Employees Drive Improved Business Performance and Return*. Press Release. Dalam Skripsi Astelita Megani (2012) Hubungan Antara Employee Engagement dan Kesiapan Karyawan Untuk Berubah (Studi Kasus Pada PT.X).
- Iqbal, Hasan. 2006. *Analisis Data penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kahn, W.A. 1990. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33. 692–724. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2021. Profil Kesehatan Indonesia 2020.
- Kruse, kevin. 2012. What Is Employee Engagement. (E book) dalam Yunita Maudi Rizky. 2020.
- Lemeshow, Stanley. 1997. *Besar Sampel dalam Penelitian Kesehatan*. UGM. Yogyakarta.
- Lucey, J. J., Bateman, N, & Hines, P. 2005. Why Major Lean Transitions Have Not Been Sustained. *Management Services*. 49(2). 9-14. Dalam Skripsi

- Astelita Megani (2012) Hubungan Antara Employee Engagement dan Kesiapan Karyawan Untuk Berubah (Studi Kasus Pada PT.X).
- Macey, A. 2009. *Employee Engagement : Tools for Analysis Practice and Competitive Advantage*. Valtera Corporation. Hongkong.
- Menguc, B. Auh, S., Fisher, M., & Haddad. 2012. To E Engaged Or Not To Be Engaged: The Antecedent And Consequences Of Service Employee Engagement. *Journal of Business Research*.
- Mewengkang, M., & Panggabean, H. 2016. Work Engagement Karawaqn MSN Terhadap Implementasi Data Analisis SDM. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 5(1). 1-14. Dikutip dalam Skripsi Muhammad Bagus Cahya Nugraha (2018) *Hubungan Dukungan Pasangan dan Work Engagement Pada Karyawan PT. Pusri Palembang*.
- Mokodongan, Firda. 2020. Pengaruh Work Engagement pada Perilaku Carnng Perawat dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat di RSUD Datoe Binangkang Lolak). *Skripsi*.
- Muliawan, Y., Perizade, B., dan Cahyadi, A., 2017. Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah dan Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XIV*. 2.
- Mujiasih, E. .2015. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*,14(1).
- Notoadmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Park, J., & D. Gursoy. 2012. Generation Effects On Work Engagement Among U.S. Hotel Employees. *International Journal Of Hospitality Management*, 31. 1195–1202.
- Piderit, S. K. 2006. Rethinking Resistance and Recognizing Ambivalence: A Multidimensional View Of Attitudes Toward an Organizational Change. *Academy of Management Riview*, 25. 783-794. Dalam Skripsi Astelita Megani (2012) Hubungan Antara Employee Engagement dan Kesiapan Karyawan Untuk Berubah (Studi Kasus Pada PT.X).
- Poulsen, M. G., Poulsen, A. A., Khan, A., Poulsen, E. E., & Khan, S. R. 2011. Work Engagement in Cancer Workers In Queensland: The Flip Side of Burnout. *Journal Of Medical I Imaging and Radiation Oncologi*, 55. 425-432.

- Pri, R., dan Zamralita, 2017. Gambaran Work Engagement pada Karyawan di PT EG (Manufacturing Industry).
- Roberts, D. R., & Davenport, T. O. 2002. *Job Engagement: Why Its Important and How To Improve it*. Wiley Periodical, Inc.
- Safinaz, I, dan Izzati, U, A., 2022. Hubungan Antara Psychology Well-Being dengan Work Engagement pada Guru SMK. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 9 (4):195-209.
- Saks, A. M. 2006. Antecedents and Consequences Of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7). 600-619.
- Santerre, Rexford E and Neun Stephen P. 2000. Health Economics (Theories, Insight, and Indistry Studies) Revised Edition. USA: Harcourt College Publisher.
- Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. 2002. The Measuement Of Work Engagement anf Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies*. 71-92.
- Schaufeli, W. Arnold Bakker. 2004. *UWES. Utrech Work Engagement Scale Preliminary Manual Version 1.1*. Netherland: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, W., & Calanova, M. 2007. *Work Engagement: An Emerging Psychological Concept and its Implementation For Organization. Managing Social and Ethical Issues In Organization*. 135-177.
- Shafira, A., L., F., 2021. Gambaran Employee Engagement di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun. Skripsi
- Shaw, K. 2005. *Employee Engagement, How To Built a High-Performances Workforce*. Dalam Dicke, C. 2007. *Employee Engagement and Chage Management. Employee Engagement: What do We Relly know? What Do We Need To Know To Take Action?*. Paris: Marriot Paris Champs-elysees. Dalam Skripsi Astelita Megani (2012) Hubungan Antara Employee Engagement dan Kesiapan Karyawan Untuk Berubah (Studi Kasus Pada PT.X).
- Siregar, Ch. J.P., dan Amalia, L. 2011. Farmasi Rumah Sakit, Teori dan Penerapan. Ed. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori Dimensi Pengukuran Dan Impelementasi Dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pusaka Pelajar.

- Sudjana 2001. *Metode & Teknik Pembelajaran Patisioatif*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suryaningrum, A.G. 2018. Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Tenaga Keperawatan Dan Penunjang Medik Di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *SOSIOHUMANITAS*. 20(1).
- Takawira, N., Coetzee, M. & Schreuder, D. 2014. Job Embeddedness Work Engagement and Turnover Intention of Staff in a Higher Education Institution: An Explorator Study. *SA Journal Of Human Resource Management*, 12. 1-10.
- Titien. 2016. Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 1(1). 113-130.
- Udhiyanah, A. 2016. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Employee Engagement di Perum Bulog Drive Jatim. *Undergraduate thesis*, UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Ulfa, NM. 2013. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Employee Engagement di PT ICS (Istana Cipta Sembada). *Undergraduated Thesis*. UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Vazirani, N. 2007. Employee Engagement. Working Paper Series, SIES College of Management Studies. 1-17.
- Vidal, M. 2007. Lean Production, Worker Empowerment and Job Satisfaction: A Qualitative Analysis and Critique. *Critical Sociology*, 33. 247-278. Dalam Skripsi Astelita Megani (2012) Hubungan Antara Employee Engagement dan Kesiapan Karyawan Untuk Berubah (Studi Kasus Pada PT.X).
- Wibowo, A, M, dan Izzati , U, A., 2019. Hubungan Antara Employee Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior pada Perawat Rumah Sakit X. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 6(3)
- Willoughby, C. M. 2011. *A Critical Literature Riview Exploring Work Engagement in the Nursing Profession* (disertasi). Dikutip dalam Skripsi Aditya Daniswara (2012) *Hubungan Antara Psychological Capital dan Work Engagement pada Perawat*.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. 2007. A New Theoretical Model Of Collectivistic Coping. *HandBook Of Multicultural Perspectives on Stress and Coping*. 55-72.

Wulandari, Saktiari Marieta., Ika Zenita Ratnaningsih. 2016. Hubungan Antara Leader Member Exchange (Lmx) Dengan Work Engagement Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rsjd Dr. Amino Gondohutomo Semarang. *Jurnal Empati*. 5(4). 721-726.

Yudha, Defra., Theozard Fikri. 2015. Hubungan Employee Engagement Dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit Di Kota Pariaman. *Jurnal NAP UNP*. 6(1). 1-10.

LAMPIRAN 1. *Informed Consent* dan Kuesioner

INFORMED CONSENT

Yth Bapak/Ibu/Sdr(i).

Pertama-tama saya akan memperkenalkan diri saya. Saya Ardiah Regita Cahyani salah satu mahasiswi Departemen Manajemen Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin. Saat ini saya sedang melaksanakan tugas akhir saya berupa penelitian skripsi dengan judul “Gambaran *Employee Engagement* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022”. Terkait dengan penelitian tersebut, saya dengan segala hormat memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk mengisi kuesioner penelitian saya dengan baik, jujur, dan apa adanya. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam kuesioner ini. Seluruh data nantinya akan digunakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar. Dan Saya dengan persetujuan pengisian kuesioner ini akan menjamin untuk menjaga kerahasiaan data yang Bapak/Ibu/Sdr(i) berikan dan hanya akan menggunakannya untuk penelitian. Atas kerja sama dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.

Saya memahami keterangan yang diberikan dan setuju untuk mengisi kuesioner tersebut

Makassar, 2022

Responden

KUESIONER *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk pengisian

- a. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan membuat lingkaran (O) pada salah satu pilihan jawaban yang menurut saudara benar dan menuliskan jawaban singkat pada tempat yang disediakan.
- b. Jawaban anda akan kami jaga dan kami jamin kerahasiaannya dan tidak mempengaruhi pangkat / karier dan penilaian kerja anda.

1. Nama/inisial responden :
2. Usia : -----tahun
3. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
4. Pendidikan terakhir : 1. SLTA/Sederajat 4. S2
2. D3/Sederajat 5. S3
3. S1
5. Masa kerja di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar:
 1. 1-5 Tahun
 2. 5-10 Tahun
 3. 10- >15Tahun
6. Instalasi/ Unit kerja yang ditempati saat ini:
 1. Gawat Darurat
 2. Rawat Jalan
 3. Rawat Inap dan Kamar Bersalin
 4. Bedah Sentral
 5. Radiologi
 6. Farmasi
 7. Gizi
 8. Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah SaKit
 9. Perawatan Intensif
 10. Perawatan Khusus
 11. Rekam Medik
 12. Rehab Medik
 13. Laboratorium
 14. CSSD & Laundry
 15. Manajemen

KUESIONER

Dibawah ini adalah beberapa pernyataan mengenai *employee engagement*. Berilah tanda (√) pada salah satu kolom dari tujuh pilihan yang disediakan disebelah kanan pernyataan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, dengan ketentuan:

- TP : tidak pernah, artinya kondisi tersebut tidak pernah dirasakan.
- HTP : hampir tidak pernah, artinya kondisi tersebut pernah dirasakan beberapa kali dalam setahun.
- JR : Jarang, artinya kondisi tersebut pernah dirasakan kurang lebih satu kali dalam sebulan.
- KD : Kadang-kadang, artinya kondisi tersebut pernah dirasakan beberapa kali dalam sebulan.
- SR : Sering, artinya kondisi tersebut dirasakan satu kali dalam seminggu.
- SS : Sangat sering, artinya kondisi tersebut dirasakan beberapa kali dalam seminggu.
- SL : Selalu, artinya kondisi tersebut dirasakan setiap hari

No	Pernyataan	TP	HTP	JR	KD	SR	SS	SL
Vigor								
1	Saya merasa bersemangat ketika berangkat kerja							
2	Mudah bagi saya mengumpulkan tenaga saat bekerja							
3	Saya semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan							
4	Saya tidak mudah lelah untuk menyelesaikan pekerjaan saya							
5	Saya berusaha mempertahankan semangat dalam bekerja							
6	Saya bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya							
7	Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan saya							
8	Saya berusaha untuk selalu menjaga kualitas hasil kerja saya							
9	Saya tidak mengeluh tentang pekerjaan saya meskipun saya							

No	Pernyataan	TP	HTP	JR	KD	SR	SS	SL
	mengalami kesulitan							
10	Saya mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja							
11	Saya memilih untuk tetap bertahan untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun mengalami kesulitan							
12	Saya tidak akan menyerahkan pekerjaan saya kepada orang lain walau sulit							
<i>Dedication</i>								
13	Saya merasa tidak nyaman saat meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab saya							
14	Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan ketika diberikan kepada saya							
15	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya							
16	Saya bangga saat pencapaian kinerja saya menginspirasi orang lain							
17	Saya rasa pekerjaan saya membuat orang lain menghargai saya							
18	Tugas dalam pekerjaan membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya							
19	Saya mersa pekerjaan saya adalah sebuah tantangan yang harus ditaklukkan							
20	Selalu ada hal baru dalam pekerjaan saya yang membuat saya tertantang							
21	Saya memberi pengatuh baik kepada orang lain melalui pekerjaan saya							
22	Pekerjaan saya memberikan manfaat bagi orang lain							
<i>Absorbition</i>								
23	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya							

No	Pernyataan	TP	HTP	JR	KD	SR	SS	SL
24	Saya sulit berhenti ketika mengerjakan tugas saya							
25	Sulit untuk saya berhenti memikirkan tentang pekerjaan saya yang harus diselesaikan							
26	Ketika bekerja waktu berjalan begitu cepat							
27	Saya sering tidak sadat ketika waktu bekerja sudah hampir selesai ketika sedang bekerja							
28	Saya terbawa suasana ketika sedang mengerjakan pekerjaan							
29	Saya senang dengan pekerjaan yang harus saya selesaikan di tempat kerja							
30	Saya tidak membiarkan urusan pribadi memengaruhi saya dalam bekerja							
31	Ketika saya bekerja saya tidak memikirkan hal lain diluar pekerjaan saya							
32	Permasalahan kecil dalam pekerjaan saya tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja							

Sumber: Titien. Jurnal Penelitian Psikologi. Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement. Tahun 2016

LAMPIRAN 2. Data Analisis Deskriptif

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21	7	3.4	3.4	3.4
	22	2	1.0	1.0	4.4
	23	3	1.5	1.5	5.8
	24	3	1.5	1.5	7.3
	25	12	5.8	5.8	13.1
	26	11	5.3	5.3	18.4
	27	5	2.4	2.4	20.9
	28	11	5.3	5.3	26.2
	29	5	2.4	2.4	28.6
	30	10	4.9	4.9	33.5
	31	17	8.3	8.3	41.7
	32	11	5.3	5.3	47.1
	33	10	4.9	4.9	51.9
	34	6	2.9	2.9	54.9
	35	7	3.4	3.4	58.3
	36	4	1.9	1.9	60.2
	37	4	1.9	1.9	62.1
	38	6	2.9	2.9	65.0
	39	2	1.0	1.0	66.0

40	10	4.9	4.9	70.9
41	5	2.4	2.4	73.3
42	8	3.9	3.9	77.2
43	5	2.4	2.4	79.6
44	2	1.0	1.0	80.6
45	3	1.5	1.5	82.0
47	2	1.0	1.0	83.0
48	7	3.4	3.4	86.4
49	3	1.5	1.5	87.9
50	6	2.9	2.9	90.8
51	1	.5	.5	91.3
52	8	3.9	3.9	95.1
53	3	1.5	1.5	96.6
54	3	1.5	1.5	98.1
55	2	1.0	1.0	99.0
56	1	.5	.5	99.5
57	1	.5	.5	100.0
Total	206	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	35	17.0	17.0	17.0

Perempuan	171	83.0	83.0	100.0
Total	206	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA/Sederajat	46	22.3	22.3	22.3
D3/Sederajat	80	38.8	38.8	61.2
S1	80	38.8	38.8	100.0
Total	206	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 tahun	67	32.5	32.5	32.5
5 - 10 tahun	47	22.8	22.8	55.3
> 10 tahun	92	44.7	44.7	100.0
Total	206	100.0	100.0	

Instalasi/Unit Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Gawat Darurat	10	4.9	4.9	4.9

Rawat Jalan	6	2.9	2.9	7.8
Rawat Inap dan Kamar Bersalin	53	25.7	25.7	33.5
Bedah Sentral	9	4.4	4.4	37.9
Radiologi	6	2.9	2.9	40.8
Farmasi	16	7.8	7.8	48.5
Gizi	26	12.6	12.6	61.2
Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RS	5	2.4	2.4	63.6
Perawatan Insentif	10	4.9	4.9	68.4
Perawatan Khusus	5	2.4	2.4	70.9
Rekam Medik	11	5.3	5.3	76.2
Rehab Medik	2	1.0	1.0	77.2
Laboratorium	9	4.4	4.4	81.6
CSSD & Laundry	7	3.4	3.4	85.0
Manajemen	31	15.0	15.0	100.0
Total	206	100.0	100.0	

Employee1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	1	.5	.5	.5
Sedang	17	8.3	8.3	8.7
Tinggi	66	32.0	32.0	40.8

Sangat Tinggi	122	59.2	59.2	100.0
Total	206	100.0	100.0	

Vigor1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	2	1.0	1.0	1.0
Sedang	14	6.8	6.8	7.8
Tinggi	63	30.6	30.6	38.3
Sangat Tinggi	127	61.7	61.7	100.0
Total	206	100.0	100.0	

Dedication1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	2	1.0	1.0	1.0
Sedang	14	6.8	6.8	7.8
Tinggi	61	29.6	29.6	37.4
Sangat Tinggi	129	62.6	62.6	100.0
Total	206	100.0	100.0	

Absorbtion1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	.5	.5	.5
	Sedang	43	20.9	20.9	21.4
	Tinggi	71	34.5	34.5	55.8
	Sangat Tinggi	91	44.2	44.2	100.0
	Total	206	100.0	100.0	

Instalasi/Unit Kerja * Vigor1 Crosstabulation

			Vigor1		
			Rendah	Sedang	Tinggi
Instalasi/Unit Kerja	Gawat Darurat	Count	0	0	5
		% of Total	0.0%	0.0%	2.4%
	Rawat Jalan	Count	0	0	0
		% of Total	0.0%	0.0%	0.0%
	Rawat Inap dan Kamar Bersalin	Count	0	6	17
		% of Total	0.0%	2.9%	8.3%
	Bedah Sentral	Count	0	0	1
		% of Total	0.0%	0.0%	0.5%
	Radiologi	Count	0	0	2
		% of Total	0.0%	0.0%	1.0%
	Farmasi	Count	1	1	8
		% of Total	0.5%	0.5%	3.9%
	Gizi	Count	0	1	6
		% of Total	0.0%	0.5%	2.9%
	Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RS	Count	0	0	1
		% of Total	0.0%	0.0%	0.5%
	Perawatan Insentif	Count	0	0	6
		% of Total	0.0%	0.0%	2.9%
	Perawatan Khusus	Count	0	1	0
		% of Total	0.0%	0.5%	0.0%

Rekam Medik	Count	1	0	2
	% of Total	0.5%	0.0%	1.0%
Rehab Medik	Count	0	0	0
	% of Total	0.0%	0.0%	0.0%
Laboratorium	Count	0	1	2
	% of Total	0.0%	0.5%	1.0%
CSSD & Laundry	Count	0	1	1
	% of Total	0.0%	0.5%	0.5%
Manajemen	Count	0	3	12
	% of Total	0.0%	1.5%	5.8%
Total	Count	2	14	63
	% of Total	1.0%	6.8%	30.6%

Instalasi/Unit Kerja * Vigor1 Crosstabulation

			Vigor1	
			Sangat Tinggi	Total
Instalasi/Unit Kerja	Gawat Darurat	Count	5	10
		% of Total	2.4%	4.9%
	Rawat Jalan	Count	6	6
		% of Total	2.9%	2.9%
	Rawat Inap dan Kamar Bersalin	Count	30	53
		% of Total	14.6%	25.7%
	Bedah Sentral	Count	8	9
		% of Total	3.9%	4.4%
	Radiologi	Count	4	6
		% of Total	1.9%	2.9%
	Farmasi	Count	6	16
		% of Total	2.9%	7.8%
	Gizi	Count	19	26
		% of Total	9.2%	12.6%
	Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RS	Count	4	5
		% of Total	1.9%	2.4%
	Perawatan Insentif	Count	4	10
		% of Total	1.9%	4.9%
	Perawatan Khusus	Count	4	5
		% of Total	1.9%	2.4%

Rekam Medik	Count	8	11
	% of Total	3.9%	5.3%
Rehab Medik	Count	2	2
	% of Total	1.0%	1.0%
Laboratorium	Count	6	9
	% of Total	2.9%	4.4%
CSSD & Laundry	Count	5	7
	% of Total	2.4%	3.4%
Manajemen	Count	16	31
	% of Total	7.8%	15.0%
Total	Count	127	206
	% of Total	61.7%	100.0%

Instalasi/Unit Kerja * Dedication1 Crosstabulation

			Dedication1		
			Rendah	Sedang	Tinggi
Instalasi/Unit Kerja	Gawat Darurat	Count	0	0	6
		% of Total	0.0%	0.0%	2.9%
	Rawat Jalan	Count	0	0	0
		% of Total	0.0%	0.0%	0.0%
	Rawat Inap dan Kamar Bersalin	Count	0	6	14
		% of Total	0.0%	2.9%	6.8%
	Bedah Sentral	Count	0	0	2
		% of Total	0.0%	0.0%	1.0%
	Radiologi	Count	0	0	2
		% of Total	0.0%	0.0%	1.0%
	Farmasi	Count	2	0	8
		% of Total	1.0%	0.0%	3.9%
	Gizi	Count	0	2	12
		% of Total	0.0%	1.0%	5.8%
	Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RS	Count	0	0	1
		% of Total	0.0%	0.0%	0.5%
	Perawatan Insentif	Count	0	0	4
		% of Total	0.0%	0.0%	1.9%
	Perawatan Khusus	Count	0	1	0
		% of Total	0.0%	0.5%	0.0%

Rekam Medik	Count	0	0	2
	% of Total	0.0%	0.0%	1.0%
Rehab Medik	Count	0	0	0
	% of Total	0.0%	0.0%	0.0%
Laboratorium	Count	0	1	2
	% of Total	0.0%	0.5%	1.0%
CSSD & Laundry	Count	0	2	0
	% of Total	0.0%	1.0%	0.0%
Manajemen	Count	0	2	8
	% of Total	0.0%	1.0%	3.9%
Total	Count	2	14	61
	% of Total	1.0%	6.8%	29.6%

Instalasi/Unit Kerja * Dedication1 Crosstabulation

			Dedication1	
			Sangat Tinggi	Total
Instalasi/Unit Kerja	Gawat Darurat	Count	4	10
		% of Total	1.9%	4.9%
	Rawat Jalan	Count	6	6
		% of Total	2.9%	2.9%
	Rawat Inap dan Kamar Bersalin	Count	33	53
		% of Total	16.0%	25.7%
	Bedah Sentral	Count	7	9
		% of Total	3.4%	4.4%
	Radiologi	Count	4	6
		% of Total	1.9%	2.9%
	Farmasi	Count	6	16
		% of Total	2.9%	7.8%
	Gizi	Count	12	26
		% of Total	5.8%	12.6%
	Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RS	Count	4	5
		% of Total	1.9%	2.4%
	Perawatan Insentif	Count	6	10
		% of Total	2.9%	4.9%
	Perawatan Khusus	Count	4	5
		% of Total	1.9%	2.4%

Rekam Medik	Count	9	11
	% of Total	4.4%	5.3%
Rehab Medik	Count	2	2
	% of Total	1.0%	1.0%
Laboratorium	Count	6	9
	% of Total	2.9%	4.4%
CSSD & Laundry	Count	5	7
	% of Total	2.4%	3.4%
Manajemen	Count	21	31
	% of Total	10.2%	15.0%
Total	Count	129	206
	% of Total	62.6%	100.0%

Instalasi/Unit Kerja * Absorbtion1 Crosstabulation

			Absorbtion1		
			Rendah	Sedang	Tinggi
Instalasi/Unit Kerja	Gawat Darurat	Count	0	4	2
		% of Total	0.0%	1.9%	1.0%
	Rawat Jalan	Count	0	0	0
		% of Total	0.0%	0.0%	0.0%
	Rawat Inap dan Kamar Bersalin	Count	0	9	13
		% of Total	0.0%	4.4%	6.3%
	Bedah Sentral	Count	0	0	5
		% of Total	0.0%	0.0%	2.4%
	Radiologi	Count	0	0	3
		% of Total	0.0%	0.0%	1.5%
	Farmasi	Count	0	10	3
		% of Total	0.0%	4.9%	1.5%
	Gizi	Count	0	3	15
		% of Total	0.0%	1.5%	7.3%
	Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RS	Count	1	2	1
		% of Total	0.5%	1.0%	0.5%
	Perawatan Insentif	Count	0	3	6
		% of Total	0.0%	1.5%	2.9%
	Perawatan Khusus	Count	0	1	0
		% of Total	0.0%	0.5%	0.0%

Rekam Medik	Count	0	2	3
	% of Total	0.0%	1.0%	1.5%
Rehab Medik	Count	0	0	2
	% of Total	0.0%	0.0%	1.0%
Laboratorium	Count	0	3	2
	% of Total	0.0%	1.5%	1.0%
CSSD & Laundry	Count	0	1	1
	% of Total	0.0%	0.5%	0.5%
Manajemen	Count	0	5	15
	% of Total	0.0%	2.4%	7.3%
Total	Count	1	43	71
	% of Total	0.5%	20.9%	34.5%

Instalasi/Unit Kerja * Absorbtion1 Crosstabulation

			Absorbtion1	
			Sangat Tinggi	Total
Instalasi/Unit Kerja	Gawat Darurat	Count	4	10
		% of Total	1.9%	4.9%
	Rawat Jalan	Count	6	6
		% of Total	2.9%	2.9%
	Rawat Inap dan Kamar Bersalin	Count	31	53
		% of Total	15.0%	25.7%
	Bedah Sentral	Count	4	9
		% of Total	1.9%	4.4%
	Radiologi	Count	3	6
		% of Total	1.5%	2.9%
	Farmasi	Count	3	16
		% of Total	1.5%	7.8%
	Gizi	Count	8	26
		% of Total	3.9%	12.6%
	Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RS	Count	1	5
		% of Total	0.5%	2.4%
	Perawatan Insentif	Count	1	10
		% of Total	0.5%	4.9%
	Perawatan Khusus	Count	4	5
		% of Total	1.9%	2.4%

Rekam Medik	Count	6	11
	% of Total	2.9%	5.3%
Rehab Medik	Count	0	2
	% of Total	0.0%	1.0%
Laboratorium	Count	4	9
	% of Total	1.9%	4.4%
CSSD & Laundry	Count	5	7
	% of Total	2.4%	3.4%
Manajemen	Count	11	31
	% of Total	5.3%	15.0%
Total	Count	91	206
	% of Total	44.2%	100.0%

LAMPIRAN 3. Dokumentasi Penelitian



c



LAMPIRAN 4. Persuratan

	KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI UNIVERSITAS HASANUDDIN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT <small>Jl. Perintis Kemerdekaan Km 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658, E-mail : fkmuh@unhas.ac.id, website: www.fkm.unhas.ac.id</small>
Nomor : 6877/UN4.14.8/PT.01.04/2022	24 Juni 2022
Hal : Izin Penelitian	
 Yang Terhormat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Cq. Bidang Penyelenggara Pelayanan Perizinan di – Makassar	
 Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin bermaksud untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Sehubungan dengan itu, kami mohon kiranya bantuan Bapak kiranya dapat memberikan izin untuk penelitian kepada :	
Nama :	Ardiah Regita Cahyani
Nim :	K11116016
Program Studi :	Kesehatan Masyarakat-S1
Departemen :	Manajemen Rumah Sakit
Judul Tugas Akhir :	Gambaran <i>Employee Engagement</i> di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar.
Lokasi Penelitian :	Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar.
Pembimbing :	1. Nur Arifah, S.KM.,MA 2. Adelia U. Ady Mangilep, S.KM.,MARS ¹
Atas bantuan dan kerjasama yang baik, kami sampaikan banyak terima kasih.	
 a.n.Dekan Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat, Dr. Srijah, S.KM., M.Kes NIP. 197405202002122001	
Tembusan :	
1. Dekan FKM Unhas sebagai laporan	
2. Para Wakil Dekan FKM Unhas	
3. Para Pembimbing Skripsi	
	

Dipindai dengan CamScanner



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : 4040/S.01/PTSP/2022 Kepada Yth.
Lampiran : - Direktur RS Stella Maris Makassar
Perihal : Izin penelitian

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 6877/UN4.14.8/PT.01.04/2022 tanggal 24 Juni 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **ARDIAH REGITA CAHYANI**
Nomor Pokok : **K11116016**
Program Studi : **Ilmu Kesehatan Masyarakat**
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S1)**
Alamat : **Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar**

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" GAMBARAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS KOTA
MAKASSAR TAHUN 2022 "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **24 Juni 2022**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 27 Juni 2022

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
PLT. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Dra. Hj SUKARNIATY KONDOLELE, M.M.
Pangkat : **PEMBINA UTAMA MADYA**
Nip : **19650606 199003 2 011**

Tembusan Yth
1. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
DEPARTEMEN MANAJEMEN RUMAH SAKIT
Jl. Perintis Kemerdekaan Km 10, Kampus Tomalaea, Makassar 90245
Telp (0411) 585379 Fax. (0411) – 588379

LEMBAR PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL

Nama : Ardiah Regita Cahyani
Nim : K11116016
Hari/Tanggal : Rabu, 8 Juni 2022
Jam : 13.00 Wita – 14.30 Wita
Bagian : Manajemen Rumah Sakit
Judul : Gambaran Employee Engagement Di RS Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022

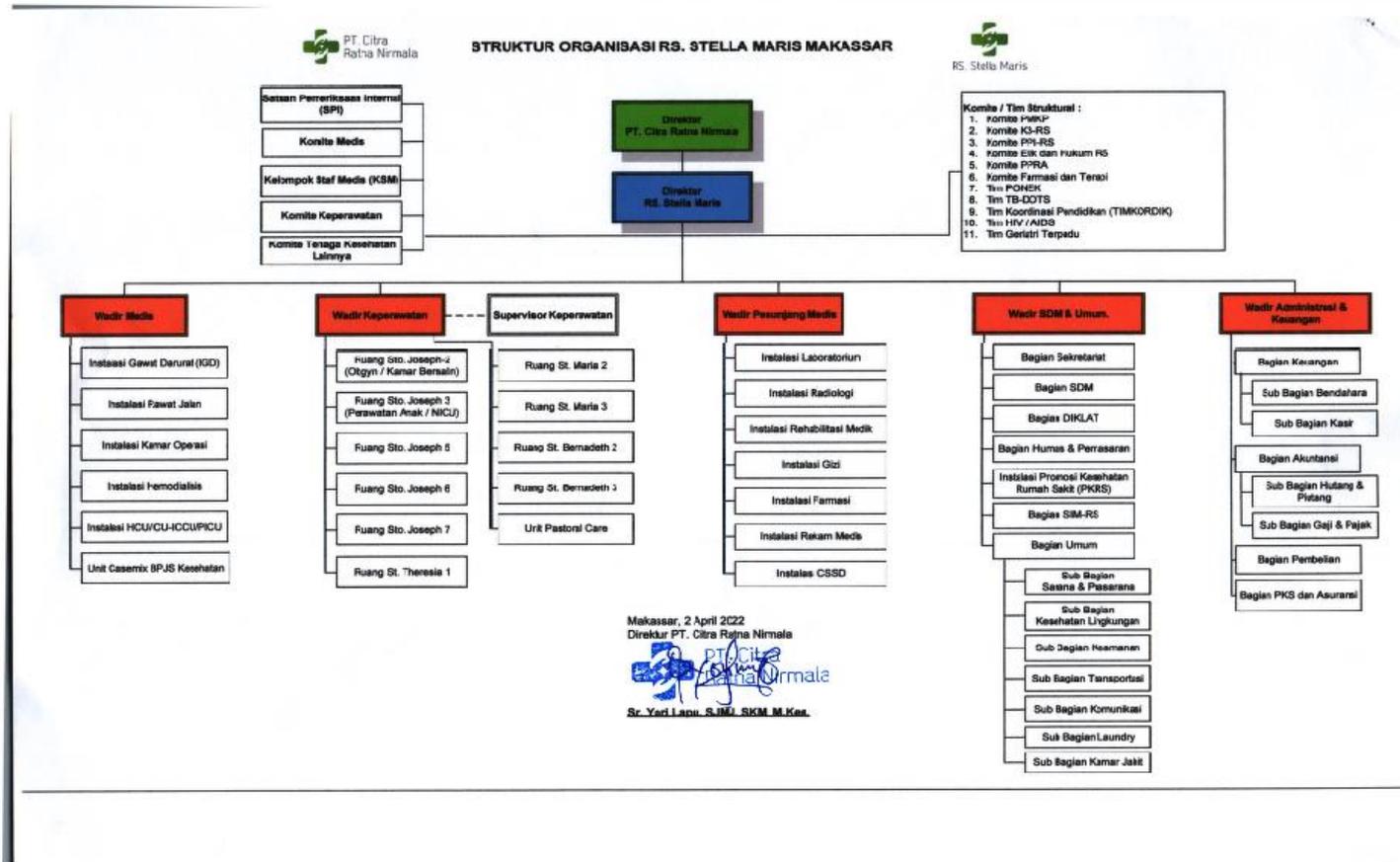
No	Nama Dosen	Hal-hal Yang Perlu diperbaiki	Halaman Sebelum Perbaikan	Halaman Setelah Perbaikan	Tanda Tangan
1.	Nur Arifah,SKM,MA	Perbaikan pada resume	Hal. 62	Hal. 66	A.
2.	Adelia U. Ady Mangilcp,SKM, MARS	• Mapping teori dasar penelitian manajerial • kriterianya absah	Hal. 40 Hal. 42 Hal. 46	Hal. 42 Hal. 44 Hal. 49	Adeli
3.	Rini Anggraeni,SKM, M Kes	• Ringkas ES dan GE • Praktek komunikasi • bahasa penelitian	Hal. 4, 5, 6, 7, 8 Hal. 9 Hal. 5	Hal. 5, 4, 1, 4, 2, 2 Hal. 4 Hal. 5	Rini
4.	Dr. Balqis,SKM, M.Kes, M.ScPH	• Meneliti bab hasil dan pembahasan • Bab penelitian	Hal. 21	Hal. 23	Balqis

Makassar, Juni 2022

Mengetahui
Penyimbing 1

Nur Arifah, SKM, MA
Nip. 19780904 200312 2 008

LAMPIRAN 5. Struktur Organisasi Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar Tahun 2022



LAMPIRAN 6. Riwayat Hidup



Nama : Ardiah Regita Cahyani
Tempat/Tanggal Lahir : Palopo, 2 Mei 1998
Alamat : Jln Jend. Sudirman, Kelurahan Pompanua,
Kecamatan Ajangale, Kabupaten Bone
Agama : Islam
E-mail : aregitac02@gmailcom
cahyaniar16k@student.unhas.ac.id
Riwayat Pendidikan : 1. SDN 108 Pompanua
2. SMPN 1 Ajangale
3. SMAN 1 Ajangale/ SMAN 4 Bone
4. S1 Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin departemen
Manajemen Rumah Sakit
Riwayat Organisasi : -

