

**TESIS**

**KAJIAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
*WORK ENGAGEMENT* PERAWAT SAAT PANDEMI *COVID-19*  
DI RUMAH SAKIT UNHAS TAHUN 2022**

**SALWAH SUARDI  
K022201019**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2023**

**HALAMAN JUDUL**

**KAJIAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
*WORK ENGAGEMENT* PERAWAT SAAT PANDEMI *COVID-19*  
DI RUMAH SAKIT UNHAS TAHUN 2022**

**SALWAH SUARDI  
K022201019**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2023**

## UJIAN TESIS

**KAJIAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
WORK ENGAGEMENT PERAWAT SAAT PANDEMI COVID 19 DI  
RUMAH SAKIT UNHAS MAKASSAR TAHUN 2022**

Disusun dan diajukan oleh :

**Salwah Suardi  
NOMOR POKOK K022201019****MENYETUJUI  
KOMISI PENASEHAT,****Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM  
Ketua****Prof. Dr. dr. M. Ajimin Maidin, MPH  
Anggota****Ketua Program Studi  
Magister Administrasi Rumah Sakit****Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS.**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**KAJIAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP WORK  
ENGAGEMENT PERAWAT SAAT PANDEMI COVID 19 DI RUMAH SAKIT  
UNHAS MAKASSAR TAHUN 2022**

Disusun dan diajukan oleh

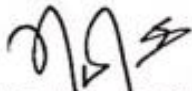
**Salwah Suardi  
NOMOR POKOK K022201019**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin pada tanggal 10 Maret 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan.



Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

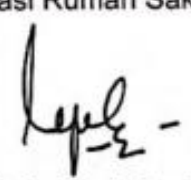
  
Dr. dr. A. Indahwati Sidin, MHSM  
NIP. 19730104 200012 2 001

  
Prof. Dr. dr. M. Alimin Maidin, MPH  
NIP. 19550414 198601 1 00 1



Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D  
NIP. 19720529 200112 1 001

Ketua Program Studi S2  
Administrasi Rumah Sakit

  
Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS.  
NIP. 19650210 199103 1 00 6

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Salwah Suardi

NIM : K022201019

Program Studi : Magister Administrasi Rumah Sakit

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul "**KAJIAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PERAWAT SAAT PANDEMI COVID-19 DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR TAHUN 2022**" yang saya tulis ini benar - benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dimanfaatkan sebagaimana mestinya.

Makassar, 16 Maret 2023

Yang menyatakan :

  
Salwah Suardi

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya dan salawat serta salam tak lupa penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun khasanah bagi umat manusia sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Kajian Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Work Engagement* Perawat Saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022”**.

Pembuatan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk penyelesaian studi penulis pada jenjang pendidikan Magister Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin.

Segala wujud cinta dan kasih sayang kupersembahkan tesis ini terkhusus kepada suamiku **Andi Zulfithrah Adi, S.IP** dan kedua orang tuaku tercinta **H. Suardi, M.Si** dan **Hj. Hasmianti, S.Pd** terima kasih atas segala pengorbanan, kesabaran, doa, dan dukungan yang tak ternilai hingga penulis dapat menyelesaikan studi, kiranya amanah yang diberikan kepada penulis tidak tersia-siakan. Terima kasih juga kepada kedua putriku tercinta **Andi Kyara Nazfasa** dan **Andi Kanishia Nazfasa** yang telah memberi semangat dalam hidup penulis.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak terlepas dari segala keterbatasan dan kendala, tetapi berkat bantuan dan dorongan dari

berbagai pihak, baik moral maupun material sehingga dapat berjalan dengan baik. Oleh karena dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada **Ibu Dr. dr, Andi Indahwaty Sidin, MHSM** selaku pembimbing I dan **Prof. Dr. dr. M. Alimin Maidin, MPH** selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya memberikan petunjuk, arahan dan motivasinya.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang tinggi kepada deretan orang-orang yang telah ikhlas membantu, pahlawan tanpa tanda jasa, Civitas Akademika kepada:

1. Rektor Universitas Hasanuddin Makassar **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc**, dan seluruh Wakil Rektor dalam Lingkungan Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat **D Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D.**, dan para Wakil Dekan serta seluruh staf yang telah memberikan bantuan selama penulis mengikuti pendidikan di FKM Unhas serta kepada bapak/ibu dosen FKM, terima kasih untuk segala ilmu yang telah diberikan.
3. Bapak **Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS** selaku ketua Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

4. Ibu **Dr. Fridawaty Rivai, S.KM., M.Kes** Bapak **Dr. Irwandy, SKM., MSc.Ph., M. Kes**, dan Bapak **Dr. Syamsuddin, SE.,M.Si,Ak** selaku tim penguji yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama ini demi kesempurnaan tulisan ini.
5. Seluruh **Dosen Bagian Manajemen Rumah Sakit** yang telah banyak memberikan ilmu yang sangat berharga kepada penulis.
6. Kepada Staf Departemen Manajemen Rumah Sakit FKM UNHAS (**Kak Fuad, Ibu Ija dan Kak Arifah Maharany Nur**) terima kasih atas segala bantuanya selama penulis menjadi mahasiswa Manajemen Rumah Sakit.
7. **Direktur RS Universitas Hasanuddin** telah memberikan izin penelitian dan membantu selama penelitian berlangsung serta **para karyawan** yang bersedia menjadi responden yang sangat membantu dalam proses penelitian berlangsung.
8. Keluarga besarku yang senantiasa selalu mengingatkan, memberikan dorongan, motivasi dan semangat kepada penulis.
9. Seluruh Teman-teman seperjuangan **MARS 2020 (PLANET MARS)** yang tanpa hentinya memberikan semangat yang luar biasa.

Semoga semua bantuan yang diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan penulis. Oleh karena itu, saran dan kritik demi penyempurnaan tesis ini sangat penulis



harapkan. Akhir kata, semoga apa yang disajikan dalam tesis ini dapat bermanfaat bagi setiap yang membacanya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.

Makassar, Januari 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PENGANTAR.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
LEMBAR KEASLIAN TESIS.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK .....	xvi
ABSTRACT .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Kajian Masalah .....	8
C. Rumusan Masalah .....	16
D. Tujuan Penelitian .....	17
E. Manfaat Penelitian .....	18
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>20</b>
A. Tinjauan Umum Tentang <i>Work Engagement</i> .....	20
B. Tinjauan Umum Tentang Lingkungan kerja .....	27
C. Tinjauan Umum Tentang <i>Motivasi Kerja</i> .....	32
D. Penelitian Terdahulu .....	40
E. Mapping Teori.....	47
F. Kerangka Teori .....	52
G. Kerangka Konsep .....	53
H. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	57
I. Hipotesis Penelitian .....	64
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>66</b>
A. Rancangan Penelitian .....	66
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	66
C. Populasi dan Sampel .....	66
D. Teknik Pengumpulan Data.....	68
E. Metode Pengukuran.....	69
F. Metode Pengolahan dan Analisis Data .....	73
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>79</b>
A. Gambaran Umum Rumah Sakit Universitas Hasanuddin...	79
B. Hasil Penelitian.....	93
1. Analisis Univariat .....	93

2. Analisis Bivariat.....	103
3. Analisis Multivariat .....	106
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	109
1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap <i>Work Engagement</i> Perawat Saat Pandemi <i>Covid-19</i> di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022 .....	109
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Perawat Saat Pandemi <i>Covid-19</i> di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022 .....	116
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap <i>Work Engagement</i> Perawat Saat Pandemi <i>Covid-19</i> di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022 .....	122
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Work Engagement</i> melalui Motivasi kerja Perawat Saat Pandemi <i>Covid-19</i> di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022 .....	131
D. Implikasi Manajerial .....	138
E. Keterbatasan Penelitian .....	139
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>141</b>
A. Kesimpulan.....	141
B. Saran.....	142
DAFTAR PUSTAKA.....	144
LAMPIRAN.....	154

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Kajian Masalah .....	13
Gambar 2. Mapping Teori .....	47
Gambar 3. Kerangka Teori Penelitian.....	52
Gambar 4. Kerangka Konsep Penelitian.....	53
Gambar 5. Struktur Organisasi Rumah Sakit universitas Hasanuddin .....	85
Gambar 6. Analisis Jalur Antara Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan <i>Work Engagement</i> .....	108

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Capaian Kinerja Perawat di Rumah Sakit UNHASTahun 2019-2021.....	10
Tabel 2	Matriks Penelitian Terdahulu .....	40
Tabel 3	Definisi Operasional dan Kriteria Objektif .....	57
Tabel 4	Pemberian Bobot Skala Likert.....	70
Tabel 5	Uji Reliabel .....	72
Tabel 6	Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2022.....	93
Tabel 7	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk Dimensi Variabel Lingkungan Kerja Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022.....	95
Tabel 8	Distribusi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022.....	96
Tabel 9	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk Dimensi Variabel Motivasi Kerja Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022.....	97
Tabel 10	Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022.....	99
Tabel 11	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk dimensi Variabel Work Engagement Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022.....	100
Tabel 12	Distribusi Responden Berdasarkan Work Engagement Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit	

	Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022.....	
Tabel 13	Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Work Engagement di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022.....	103
Tabel 14	Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022 .....	104
Tabel 15	Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Work Engagement Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022 .....	105
Tabel 16	Hasil Analisis Jalur Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Work Engagement di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022.....	106

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	154
Lampiran 2 Rekapitan Hasil Kuesioner .....	162
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian .....	167
Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian.....	172
Lampiran 5 Hasil Uji Validasi dan Reliabelitas	
Kuesioner Penelitian .....	174
Lampiran 6 Crosstabulation Karakteristik Responden	
dengan variabel penelitian .....	177
Lampiran 7 Hasil Input SPSS penelitian .....	180

## ABSTRAK

**SALWAH SUARDI.** *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Work Engagement Perawat Saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022.* (Dibimbing oleh **Andi Indahwaty Sidin** dan **Alimin Maidin**)

Perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan *work engagement* dengan memberikan dukungan, arah tujuan, dan kondisi lingkungan kerja yang ideal sehingga dapat mengoptimalkan kerja perawat dalam pemberian pelayanan kesehatan di masa pandemi *covid-19*. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Work Engagement* Perawat saat Pandemi *Covid-19* di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2022.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif menggunakan studi observasional dengan desain *cross sectional study*. Sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling sebesar 107 perawat yang menangani pasien *covid-19* di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh motivasi kerja terhadap *work engagement* ( $p=0,000$ ), ada pengaruh motivasi kerja terhadap lingkungan kerja ( $p=0,000$ ), ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *work engagement* ( $p=0,000$ ), dan tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap *work engagement* melalui lingkungan kerja (koefisien=0.092). Berdasarkan hasil penelitian di ketahui bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja perawat masih rendah sehingga akan mempengaruhi keterikatan dan berdampak pada *work engagement* perawat yang rendah. Disarankan kepada pihak rumah sakit agar meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja perawat, dengan melakukan diskusi bersama atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja, memberikan reward dan support guna menciptakan motivasi dan lingkungan kerja yang baik bagi perawat sehingga mampu memberikan pelayanan yang paripurna kepada pasien di masa pandemi serta adanya keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Work Engagement*, *Covid-19*, Perawat.





## ABSTRACT

**SALWAH SUARDI.** The Effects of Work Motivation and Work Environment to Nurses Work Engagement during Pandemic Covid-19 at Hasanuddin University Hospital Makassar 2022 Year.

Nurses have high work motivation, and a good work environment can increase their work engagement by providing support, direction, and an ideal work environment until they can optimize their work in giving a health service during pandemic COVID-19. The aim of this research is to find the effects of work motivation and work environment on nurses' work engagement during COVID-19 at Hasanuddin University Hospital in Makassar in 2022 and to discover indirect effects of work motivation on work engagement through the work environment of nurses during the COVID-19 pandemic at Hasanuddin University Hospital.

The study used an observational quantitative method with a cross-sectional design study. This study's samples will be drawn from a total of 107 nurses who worked with COVID-19 at Hasanuddin University Hospital Makassar.

The results of this research show there are the effects of work motivation on work engagement ( $p = 0.00$ ), there are the effects of work motivation on work environment ( $p = 0.00$ ), there are the effects of work environment on work engagement ( $p = 0.00$ ), and there are not the effects of work motivation on work engagement through work environment (coefficient = 0.092). According to the findings of this study, work motivation and the work environment continue to affect a small number of nurses. As recommended to the hospital, the work motivation and work environment of nurses can be increasingly improved by conducting discussions with superior and subordinate as well as fellow co-workers, giving rewards and support for creating a good work motivation and work environment for nurses so that they are able to serve the patients during the pandemic, and having a strong attachment to work and organization.

**Keywords:** work motivation, work environment, work engagement, COVID-19, nurses.



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Kinerja perawat merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan pelayanan di rumah sakit. Asuhan yang diberikan oleh perawat merupakan *core business* dan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi pelayanan kesehatan di rumah sakit. Hal ini disebabkan karena perawat secara kuantitas adalah tenaga terbanyak di rumah sakit yaitu berjumlah 60,55% (Kemenkes, 2020).

Banyaknya jumlah perawat secara kuantitas di rumah sakit harus diiringi dengan kualitas perawat yang baik pula. Kualitas perawat yang baik dapat dilihat dari kinerja yang dilakukan perawat dalam memberikan asuhan yang merupakan cerminan atau gambaran dari mutu pelayanan di rumah sakit. Manajemen rumah sakit harus menjaga dan mengupayakan agar kinerja perawat tetap baik, sehingga perawat dapat memberikan pelayanan yang bermutu bagi pasien, yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit (Ratanto, 2013).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik tingginya angka morbiditas di Indonesia yaitu sebesar 13.04% dari yang tinggi sampai berat harus dirawat di Rumah Sakit, sehingga tenaga kesehatan khususnya perawat menjadi garda terdepan dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Perawat memiliki kewajiban profesional untuk merawat pasien dalam berbagai kondisi, termasuk dalam kondisi pandemi COVID-19. Kekhawatiran perawat mengenai pekerjaan dan dampaknya terhadap dirinya sendiri dapat menurunkan motivasi perawat dalam bekerja (Emy et al., 2020).

Perawat sebagai tenaga kesehatan yang paling sering kontak dengan pasien memiliki risiko terpapar virus Covid-19 karena perawat terlibat secara langsung dan kontak dengan pasien selama 24 jam. Adanya risiko terpapar penyakit tersebut sehingga menimbulkan ketakutan dan keengganan pada perawat untuk kontak dan merawat pasien Covid-19. Hal ini dapat mempengaruhi perawat dalam memberikan perawatan kepada pasien, bahkan dapat menjadi alasan bagi perawat untuk meninggalkan pekerjaannya. Perawat sebagai tenaga profesional harus dapat menjalankan peran dan fungsinya secara maksimal baik dalam menghadapi tuntutan pasien, keluarga pasien, dokter, dan petugas kesehatan lainnya, di mana ini semua membuat perawat mengalami stres dalam bekerja (Lubis et al., 2022). Persiapan perawat sejak dini dalam hal meningkatkan pengetahuan dan keterampilan merawat pasien Covid-19 akan berdampak positif dalam mengatasi ketakutan serta permasalahan yang sering timbul dalam merawat pasien Covid-19, sehingga akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan secara optimal yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja perawat itu sendiri.

Berdasarkan beberapa kajian literatur, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi yaitu kepuasan kerja (Indrawati, 2013), kompetensi karyawan (Rino, 2019), komitmen organisasi (Miladiyah, 2015), beban kerja (Lukito & Alriani, 2018). Selain keempat di atas motivasi kerja (Siagian, 2012), (Khaerisman et al., 2021), (Sulfira et al., 2021) (Changgriawan, 2017) dan lingkungan kerja (Hasibuan & Bahri, 2018), (Chandra Hadi Prasetya, 2016) juga merupakan salah satu faktor yang banyak di temukan mempengaruhi kinerja organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal. Tenaga kesehatan memberikan kontribusi besar terhadap pelayanan kesehatan dirumah sakit dalam hal pelayanan langsung kepada pasien dengan mencakup pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (Nasution, 2021).

Manfaat dari lingkungan kerja adalah dapat menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan yang kondusif merupakan salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan system kerja yang efisien. Hal ini lah nantinya yang akan

menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi setiap pekerjanya, dan akhirnya tujuan dari pekerjaan pun dapat tercapai (Nasution, 2021).

Dalam penelitian yang dilakukan (Hasibuan & Bahri, 2018) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Nasution, 2021) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja perawat dengan pelaksanaan proses keperawatan dan kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup dalam bekerja yang berdampak pada produktivitas kerja dan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Dalam hal ini, selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting dalam bekerja karena dengan motivasi diharapkan setiap tenaga kesehatan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi sebagai daya pendorong yang membuat seseorang anggota dalam organisasi mau dan rela menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian, 2012).

Dalam penelitian yang dilakukan Novira et al., (2021) Motivasi kerja dan semangat kerja perawat sebelum pandemi dan saat pandemi COVID-

19 mengalami perubahan, yaitu menurunnya dorongan semangat kerja perawat, perawat menjadi lebih berhati-hati saat bekerja salah satu penyebabnya adalah perawat merasa tidak aman dalam bekerja karena kepercayaannya terhadap informasi pasien terkait gejala yang dimiliki pasien tidak sejelas mungkin sehingga banyak perawat yang terinfeksi covid-19 dikarenakan ketidakjujuran pasien terhadap gejala yang mereka hadapi. Sehingga dibutuhkan dorongan kerja dari perawat agar bisa bekerja dengan maksimal karena tingginya daya penularan dari penyakit ini menyebabkan perawat rentan terpapar yang berdampak langsung pada kinerja perawat.

Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan Emy et al., (2020) menyatakan semakin tinggi motivasi perawat maka semakin baik kinerja perawat. Ini sejalan dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan Miladiyah (2015) yang menemukan adanya hubungan motivasi dan kinerja perawat.

Selain itu, rendahnya kinerja pegawai rumah sakit khususnya perawat dipengaruhi oleh Work Engagement. Work Engagement merupakan salah satu variabel yang dimasukkan ke dalam faktor yang dipengaruhi oleh modal psikologis (Schaufeli et al., 2006). Modal psikologis dapat diartikan sebagai sesuatu yang mendorong Kepercayaan diri yang tinggi, optimis, daya tahan yang kuat seorang perawat yang akan semakin mendukung kinerjanya sehingga dapat fokus dan mengarahkan energinya dalam bekerja secara efektif dalam merawat pasien. Hal ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Febrianti et al., 2022) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh psikologis terhadap keterikatan kerja. Penelitian mengenai Work Engagement telah menunjukkan efek positif pada pekerjaan. Pertama, Work Engagement sendiri merupakan pengalaman positif individu (Schaufeli et al. 2002). Kedua, Work Engagement berhubungan dengan kesehatan dan efek kerja yang baik bagi karyawan (Demerouti et al. 2001). Ketiga, Work Engagement membantu individu mendapatkan keuntungan dari pekerjaan yang membuat stress dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan (Kahn, 1990). Karyawan yang memiliki tingkat Work Engagement yang tinggi akan menunjukkan kinerja terbaik mereka, hal ini karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan.

Dalam arti lain, karyawan yang dirinya dilibatkan atau ikut terlibat langsung pada suatu kegiatan organisasi akan merasa bahwa dirinya dibutuhkan dan punya peran penting dalam sebuah organisasi tersebut sehingga dengan adanya dukungan secara psikologis dan fisik akan berpengaruh terhadap dirinya, hingga merasa benar-benar terikat pada organisasi tersebut. Agar karyawan lebih terikat dalam pekerjaannya, maka harus ada dukungan dari pemimpin, dan hubungan dengan pemimpin yang kuat, terutama dalam hal komunikasi. Hal tersebut secara tidak langsung mencerminkan bahwa lingkungan yang sehat, dan motivasi dalam kemampuan seseorang terhadap dirinya sendiri akan meningkatkan kinerja orang tersebut dalam bekerja, yang secara otomatis

akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan Work Engagement seseorang tersebut di dalam perusahaan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan dan dukungan dari pemerintah setempat maka telah ditetapkan rumah sakit rujukan Penyakit Infeksi Emergensi dan rumah sakit lain pemberi pelayanan penyakit infeksi tertentu. Rumah Sakit Universitas Hasanuddin (RS Unhas) adalah rumah sakit Pemerintah kelas B yang telah ditunjuk sebagai salah satu rumah sakit pusat rujukan *Covid 19* untuk wilayah Sulawesi Selatan. Sebagai rumah sakit pusat rujukan Covid 19, RS Unhas dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal dalam penanganan dan penanggulangan *Covid -19*.

Hasil pengumpulan data di RS Unhas diperoleh bahwa pada tahun 2021 laporan capaian kinerja perawat RS Unhas sebesar 76% (masih dibawah standar PPNI yaitu 100%). Tentunya masa pandemi Covid-19 ini memberi dampak yang cukup besar dengan adanya penyesuaian lingkungan kerja yang baru memaksa karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang ada hal ini tentu memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya perawat.



## 1. KAJIAN MASALAH

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dari para karyawan. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Untuk itu karyawan harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Dalam hal ini perawat sebagai tenaga kesehatan, harus meningkatkan kinerjanya agar tujuan rumah sakit tercapai, yaitu penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan yang sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan perawat yang tinggi dan sifat peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Selain itu juga seorang perawat memerlukan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga dapat termotivasi dan dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan standar (Kakinsale et al., 2015).

Dari perspektif organisasi, *Work Engagement* merupakan kunci dalam memotivasi karyawan dan merupakan basis fundamental dalam mencapai keunggulan kompetitif. Sedangkan dari perspektif individu, keterlibatan kerja merupakan kunci pertumbuhan dan kepuasan karyawan dalam lingkungan kerja yang memotivasi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan (Setyorini et al., 2012).

*Work Engagement* juga mempunyai definisi sebagai derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya dan turut berpartisipasi secara aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri (Robbins, 2008).

Dalam pekerjaan, situasi lingkungan kerja akan mempengaruhi orang tersebut makin terlibat atau tidak dalam pekerjaannya. Karyawan dalam keterlibatan yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. keterlibatan kerja menjadi sebuah proses partisipatif dengan menggunakan masukan karyawan-karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi. *Work Engagement* karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan (Robbins, 2008).

*Work Engagement* sebagai kunci utama yang menghubungkan seseorang terhadap hasil kerjanya. *Work Engagement* menciptakan lingkungan kerja baik yang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, selain itu dukungan dari organisasi juga dapat meningkatkan kinerja (Zhang et al., 2022).

Rumah Sakit merupakan institusi yang diharapkan dapat memberikan pelayanan prima dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Oleh karena itu rumah sakit harus memiliki perawat yang professional dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya. Perawat menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan mutu dan

kualitas rumah sakit. Perawat diharapkan memiliki motivasi dan disiplin tinggi dalam menjalankan pekerjaannya karena perawat harus memberikan pelayanan dan menangani pasien dengan tepat dan cepat sesuai dengan prosedur pelayanan di rumah sakit (Zainaro et al., 2017).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit UNHAS ditemukan bahwa capaian kinerja perawat pada tahun 2020-2021 menunjukkan angka fluktuatif pada dua tahun terakhir. Padahal perawat sudah diberikan insentif covid yang jumlahnya besar, namun masih menunjukkan rendahnya capaian kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, jika melihat pada kinerja perawat di rumah sakit UNHAS. Capaian hasil kinerja perawat dari tahun 2019-2021 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Capaian Kinerja Perawat di Rumah Sakit UNHAS pada Tahun 2019-2021**

No.	Periode	Capaian Kinerja	Standar PPNI
1.	Tahun 2020	54%	100%
2.	Tahun 2021	76 %	

*Sumber : Data Bidang Keperawatan RS Unhas Tahun 2020*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat pada tahun 2020 presentase capaian kinerja perawat sebesar 54% dan pada tahun 2021 presentase capaian kinerja perawat sebesar 76% (masih dibawah standar PPNI yaitu

100%). Permasalahan rendahnya kinerja perawat di rumah sakit saat ini merupakan permasalahan yang harus segera diselesaikan, karena kinerja merupakan indikator penilaian untuk kualitas atau mutu suatu layanan kesehatan di rumah sakit. Kinerja yang kurang pada akhirnya akan berdampak kepada kepuasan pasien (Silalahi & Siregar, 2021).

Kinerja perawat didefinisikan sebagai kemampuan seorang perawat dalam melakukan sesuatu keahlian dan keterampilannya. Kinerja perawat sangatlah perlu, sebab dengan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan seorang perawat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Penilaian kinerja pada tahun 2019 menggunakan dua indikator yaitu indikator kinerja klinis dan perilaku. Namun di tahun 2020 indikator penilaian kinerja perawat klinis di RS Unhas bertambah menjadi 3 indikator, dimana penilaian kinerja tersebut menjadi lebih kompleks dan terukur.

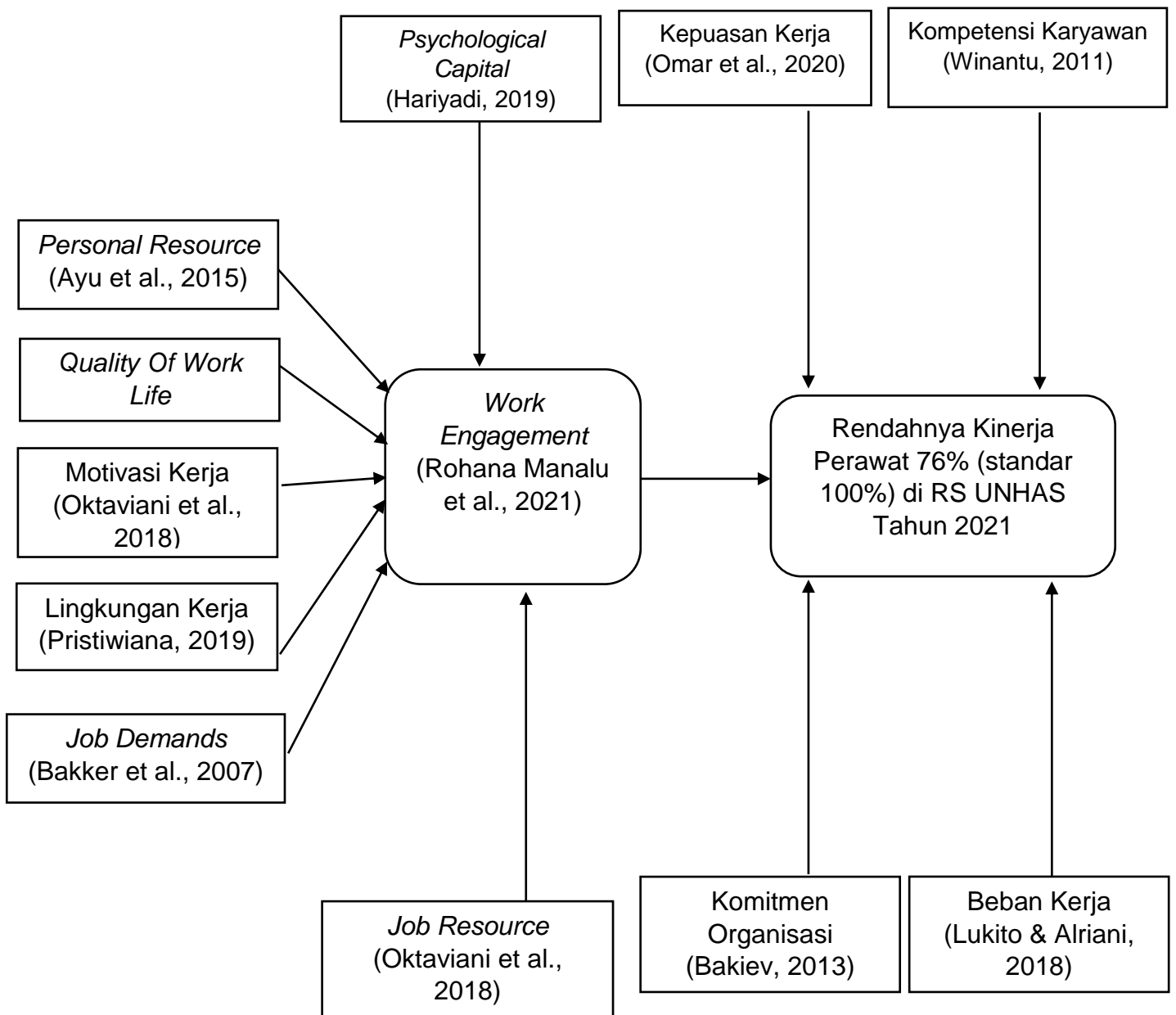
Indikator penilaian kinerja tersebut terdiri atas :

- a. Indikator kinerja klinis didalamnya terdiri penilaian kuantitas yaitu jumlah pasien yang dilayani, dan penilaian kuantitas yaitu *system based practice and practice based learning*, profesionalisme dan penilaian *interpersonal and communication skill*.

- b. Indikator perilaku, dimana penilaiannya berupa keberadaan, inisiatif, kehandalan, ketaatan terhadap peraturan, disiplin kehadiran, kepatuhan jadwal dinas, kontribusi pembelajaran, kerjasama, sikap perilaku, dan penilaian perilaku etik profesi.
- c. Indikator tambahan yaitu *Clinical Professional Development (CPD)*, dimana penilaian tambahan ini berupa kegiatan ilmiah, *One Hour Profesional Knowledge In Nursing & Health (OHP)*, edukasi berkelanjutan, karya tulis, penelitian dan penghargaan.

Rendahnya capaian kinerja sebesar 76% di RS Unhas karena adanya pandemic Covid-19 yang memaksa terjadinya perubahan sistem kerja dan lingkungan kerja bagi tenaga kesehatan di rumah sakit, hal ini menyebabkan tekanan kerja yang besar bagi perawat. Tekanan yang besar ini membutuhkan dorongan motivasi dan aspek lingkungan kerja yang kondusif guna pencapaian kinerja yang maksimal.

Dari beberapa permasalahan tersebut, maka peneliti menggambarkan kajian masalah penelitian berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :



**Gambar 1 Kajian Masalah Penelitian**

Dari kerangka kajian masalah di atas, dapat dilihat bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu : kepuasan kerja, kompetensi karyawan, komitmen organisasi, beban kerja dan work engagement. Penelitian terdahulu telah menemukan bukti bahwa variabel-variabel tersebut memberikan dampak positif pada kinerja individu maupun

organisasi. Dan pada variabel work engagement dipengaruhi oleh *Job resource, job demands, personal resource, quality of work life*, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Dalam sebuah organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja dan lingkungan kerja baik yang secara langsung berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Sulfira et al., 2021).

Motivasi merupakan hal yang penting dalam seseorang dalam bekerja karena dengan motivasi diharapkan seorang yang bekerja dalam lingkup kesehatan atau tenaga kesehatan yang bekerja dapat bekerja dengan fokus dan antusias untuk meningkatkan produktivitas kerjanya (Khaerisman et al., 2014). Sedangkan Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya (Nabawi, 2019).

Selain dengan itu, Anggraini (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap *Work Engagement* dan juga adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap *Work Engagement* melalui motivasi kerja pada PT. Indofood tahun 2021.

Karyawan yang memiliki engagement dapat dilihat dengan tidak merasakan pekerjaan sepenuhnya tentang deskripsi pekerjaan yang dilakukan namun karyawan mampu fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten akan suksesnya suatu perusahaan. Karyawan secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki serta karyawan pantang menyerah walau dihadapkan dengan situasi yang menyulitkan. Permasalahan yang ada saat ini adalah rendahnya keterikatan pegawai, adanya pegawai yang terlihat kurang bersemangat dan antusias ketika melakukan pekerjaannya sehingga menyebabkan pekerjaan memakan waktu lebih lama atau dalam kata lain tidak efisien. Jika permasalahan yang terjadi seperti ini tidak dikelola dan disikapi dengan baik, maka suatu organisasi akan kesulitan untuk berkembang (Rohana Manalu et al., 2021). Hal ini melatarbelakangi peneliti menggunakan variabel Motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel karena berdasarkan beberapa jurnal terdahulu yang menyatakan bahwa Motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah salah satu variabel yang mempengaruhi *Work Engagement*.

Perawat memiliki kewajiban profesional untuk merawat pasien dalam berbagai kondisi, termasuk dalam kondisi pandemi covid. Penelitian ini dilakukan karena melihat adanya pemicu yang membuat perawat merasa tertekan yaitu saat pandemi covid, pada masa pandemi covid semua perawat baik PNS maupun non PNS semua mendapat insentif oleh kemenkes. Namun, kekhawatiran oleh perawat mengenai pekerjaan



dan dampaknya terhadap dirinya sendiri sehingga peneliti tertarik untuk meneliti mengenai lingkungan kerja saat pandemi covid apakah dapat menurunkan motivasi perawat sehingga mempengaruhi keterlibatan perawat dalam bekerja. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Work Engagement Perawat Saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit UNHAS Tahun 2022”*.

## **2. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Work Engagement* Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Unhas ?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Unhas ?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi kerja terhadap *Work Engagement* Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Unhas ?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Work Engagement* melalui Motivasi kerja Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Unhas ?

### **3. TUJUAN PENELITIAN**

#### **1. Tujuan Umum**

Tujuan penelitian ini untuk melakukan analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap *Work Engagement* Perawat saat Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Unhas Tahun 2022.

#### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Work Engagement* Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Unhas.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Unhas.
- c. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap *Work Engagement* Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Unhas.
- d. Untuk Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Work Engagement* melalui Motivasi Kerja Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Unhas.

#### 4. MANFAAT PENELITIAN

##### 1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas cakrawala pengetahuan dan menjadi informasi tambahan bagi peneliti lain dan merupakan pengalaman berharga dalam memperluas wawasan dan pengetahuan peneliti tentang pengaruh motivasi kerja, dan *lingkungan kerja* terhadap *Work Engagement* Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Unhas tahun 2022 terkhusus pada bidang ilmu manajemen administrasi rumah sakit.

##### 2. Manfaat Institusi

Hasil penelitian ini sebagai salah satu sumber informasi Kemendikbud dan Universitas Hasanuddin serta pimpinan rumah sakit dalam rangka penentuan arah kebijakan standar pelayanan yang dilakukan Rumah Sakit Unhas. Terkhusus sebagai bahan masukan bagi Program studi Pascasarjana, Magister Kesehatan Universitas Hasanuddin dalam bidang kesehatan, dan pengembangan ilmu perilaku organisasi khususnya organisasi pengetahuan khususnya pada konsentrasi administrasi rumah sakit.

##### 3. Manfaat bagi peneliti

Untuk memperluas wawasan keilmuan dan pengetahuan serta menjadi sarana pengembangan diri melalui penelitian lapangan.

Sebagai bahan acuan, informasi, rujukan dan referensi yang diharapkan dapat menambah khasanah wawasan dan sebagai bahan bacaan bermanfaat bagi peneliti ataupun masyarakat umum.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Tentang *Work Engagement***

##### **1. Pengertian *Work Engagement***

Suatu organisasi memiliki beberapa faktor yang saling terkait dan berpengaruh dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor penting tersebut adalah sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan kegiatan suatu organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dirasakan sangat penting dalam suatu perusahaan selain modal. Karena pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab, maka hal ini dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya secara cepat. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya (Rohana Manalu et al., 2021).

Kinerja adalah suatu tingkat peranan anggota organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, peranan yang dimaksud adalah pelaksanaan suatu tindakan untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja dapat dilihat pada hasil kerja yang dicapai

seseorang baik berupa produk atau jasa sesuai standar yang telah ditentukan (Imawati & Amalia, 2011).

Menurut Schaufeli et al., (2006) mendefinisikan *Work Engagement* sebagai suatu positivitas, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan, *Work Engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor, dedication dan absorption*. Jadi seorang yang bercirikan dari ketiga tersebut adalah seorang yang memiliki *engaged* dalam bekerja. Brown (dalam Robbins, 2003) memberikan definisi *Work Engagement* karyawan dapat diidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan merasa bahwa kinerja mereka penting tidak hanya bagi organisasi tetapi juga bagi mereka. Karyawan yang sangat terlibat fokus dan tertarik pada jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang terlibat dipahami secara fisik dan psikologi mengabdikan diri untuk pekerjaan mereka dan perlu terlibat dalam pekerjaan mereka.

Dalam penelitian yang dilakukan (A. M. Putra & Darmastuti, 2021) bahwa *Work Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Faktor yang mempengaruhi *Work Engagement***

Schaufeli dan Bakker menyatakan bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi prediktor penting bagi *Work Engagement* (Bakker & Leiter, 2010) adalah sebagai berikut:

### **a. Tuntutan kerja**

Tuntutan kerja diartikan sebagai derajat lingkungan pekerjaan dalam memberikan stimulus yang bersifat menuntut dan memerintah sehingga perlu diberikan respon. Respon yang diberikan seringkali harus mengeluarkan usaha baik fisik ataupun psikis dari individu atau karyawan terkait dikarenakan tuntutan kerja ini dapat mengarah pada aspek fisik, sosial atau organisasional. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tuntutan kerja antara lain adalah: tekanan kerja (*work pressure*), tuntutan emosi (*emotional demands*), tuntutan mental (*mental demands*), dan tuntutan fisik (*physical demands*).

### **b. Sumber daya kerja**

Sumber daya kerja atau yang sering disebut *job resources* diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi pada pekerjaan yang antara lain digunakan untuk: 1) mengurangi tuntutan dari pekerjaan dan usaha yang dikeluarkan secara fisik maupun psikis, 2) meraih suatu tujuan/goal dari pekerjaan, 3) dan menstimulasi perkembangan, pertumbuhan dan pembelajaran pribadi.

c. Sumber daya pribadi

Diartikan sebagai aspek kognitif dan afektif dari kepribadian, yang merupakan kepercayaan positif terhadap diri sendiri dan lingkungan serta bersifat dapat dikembangkan, yang mana hal ini dapat memotivasi dan memfasilitasi pencapaian tujuan bahkan saat menghadapi kesulitan dan tantangan.

Engagement karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan menjadi 2 bentuk menurut Lockwood (dalam Smith & Markwick, 2009), yaitu sebagai berikut:

1. Faktor internal

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat engagement karyawan, diantaranya adalah latar belakang kehidupan karyawan (biografis), karakteristik kepribadian, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, perasaan bangga terhadap perusahaan, dan persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang penting, memiliki tujuan, serta memiliki makna bagi dirinya.

2. Faktor Eksternal

Hal-hal yang dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* berdasarkan faktor eksternal, yaitu 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.

### 3. Dimensi *Work Engagement*

Schaufeli et al., (2006) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *Work Engagement*, yaitu:

#### a. *Vigor*

*Vigor* merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan. *Vigor* (semangat) merujuk pada tingkat energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja.

#### b. *Dedication*

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

c. *Absorption*

Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Menurut (Luthans et al., 2006) terdapat empat komponen mengenai *Work Engagement*, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan adalah minat hidup yang utama

*Work Engagement* akan muncul bila pekerjaan dirasakan sebagai sumber utama terhadap harapan individu dan sumber kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang menonjol (*salient need*) individu. Kebutuhan yang menonjol ini akan menguat bila pekerjaan dipersepsikan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sehingga akan membuat individu menghabiskan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk pekerjaannya.

2. Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan

Partisipasi aktif akan terjadi bila seseorang diberikan kesempatan yang seluas-luasnya dalam bekerja seperti kesempatan mengeluarkan ide-ide, membuat keputusan yang berguna untuk kesuksesan perusahaan, kesempatan untuk belajar, mengeluarkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja, sehingga partisipasi aktif ini akan berpengaruh pada hasil kerja dan

hasil yang memuaskan akan mempengaruhi rasa berharga pada dirinya.

3. Menganggap performa sebagai hal yang penting bagi harga dirinya

Usaha kerja yang ditampilkan menggambarkan seberapa jauh seseorang yang terlibat pada pekerjaannya akan menganggap pentingnya pekerjaan tersebut bagi self-esteem atau rasa keberhargaan diri pada diri seorang. Hal ini bisa terlihat dari seberapa sering karyawan memikirkan tentang pekerjaannya yang belum terselesaikan setelah jam kerja selesai, masalah yang belum selesai menjadi pusat konsep diri yang berlaku dalam hati.

4. Menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya.

Seseorang yang terlibat dalam pekerjaannya akan memiliki konsentrasi terhadap unjuk kerja sehingga mempengaruhi konsistensi seseorang dengan konsep dirinya Hal ini dapat terlihat dari seseorang memiliki prinsip terhadap pekerjaannya, unjuk kerjanya konsisten dengan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam Work Engagement, yaitu:

- a. Semangat, yaitu merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja, juga kemauan untuk menginvestasikan segala

upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

- b. Dedikasi, yaitu merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan.
- c. Keterlarutan, yaitu dalam bekerja individu selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

## **B. Tinjauan Tentang Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021).

Lingkungan kerja tenaga kesehatan yang nyaman dan aman membuat tenaga kesehatan bersemangat sehingga adanya keinginan kerja yang tinggi dan motivasi kerja tenaga kesehatan dapat terbentuk (M. A. Putra & Darmastuti, 2020).

Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya (Nabawi, 2019).

## **2. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (1992:2728), lingkungan kerja terdiri atas beberapa indikator, yaitu:

### **1. Suasana kerja**

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

### **2. Tersedianya fasilitas untuk pegawai**

Penyediaan fasilitas dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja yang mutakhir, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### **3. Hubungan dengan rekan kerja**

Hubungan dengan rekan yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja tersebut merupakan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur atau suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaannya, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain lain.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan atau sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Membina hubungan baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan hubungan kerja yang terbentuk dan sangat mempengaruhi psikologis dalam bekerja (Moch Aminudin Hadi & Cyntia, 2019).

### **3. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja sebagai berikut:

#### **a. Hubungan karyawan**

Dalam hubungan karyawan ini terdapat hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan agar keberadaan karyawan menjadi lebih produktif, yaitu: 1. Kepemimpinan yang baik, 2. Distribusi informasi yang baik, 3. Kondisi kerja yang baik, 4. Sistem pengupahan yang jelas.

#### **b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja**

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

#### **c. Peraturan kerja**

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya



guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

d. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

e. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup juga sangat diperlukan maka pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan ventilasi yang cukup.

f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

## **C. Tinjauan Tentang Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi karena merupakan kunci keberhasilan sebuah organisasi saat ini dan pada masa yang akan datang. Organisasi yang memiliki anggota dengan tenaga kerja yang ambisius sudah memiliki aset yang sangat mahal yang sulit dinilai secara finansial. Ketika suatu organisasi membutuhkan talenta potensial, baik manajer maupun karyawan dapat berkontribusi dengan baik dan menjalankan tugas secara optimal untuk mencapai tujuannya sebuah organisasi. (Primelia et al., 2019). Dalam sebuah organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja dan lingkungan kerja baik yang secara langsung berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Sulfira et al., 2021).

Motivasi merupakan hal yang penting dalam seseorang dalam bekerja karena dengan motivasi diharapkan seorang yang bekerja dalam lingkup kesehatan atau tenaga kesehatan yang bekerja dapat bekerja dengan fokus dan antusias untuk meningkatkan produktivitas kerjanya (Khaerisman et al., 2014).

Selain itu, tenaga kesehatan membutuhkan motivasi kerja yang tinggi agar dapat memberikan pelayanan terbaik terutama saat pandemi Covid-19 ini. Motivasi kerja yang menurun dapat mempengaruhi kinerja perawat. Selain itu, penurunan motivasi kerja dapat menyebabkan

gangguan dalam tanggung jawab dalam mengerjakan tugas (Santyo Rusandy, 2022).

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang dalam bekerja. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Cambu et al., 2019).

Salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja seorang tenaga kesehatan adalah motivasi kerja. Motivasi sangat penting dalam sebuah organisasi untuk bekerja. Karena dengan motivasi, semua tenaga kesehatan diharapkan dapat bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Selain itu, motivasi kerja juga merupakan daya dorong bagi anggota suatu organisasi untuk berkomitmen pada kemampuannya yaitu berupa keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu, serta untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan komitmen yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi (Siagian 2012). Selain itu, menurut Mangkunegara dalam Debora Umpung et al., (2020), motivasi manusia sangat mempengaruhi kualitas perilaku/produk kerja yang ditampilkannya. Motivasi dibutuhkan untuk mendorong seseorang melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian suatu tujuan tertentu. Motivasi juga yang memicu, merambat, dan mendukung perilaku manusia agar dapat bekerja keras dan mencapai hasil yang optimal. Dalam garis besarnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat digolongkan

dalam dua hal, yaitu faktor internal (gaji, reward) dan faktor eksternal (pelatihan, cuti). Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja individu adalah motivasi (Robingah, 2021). Penurunan kinerja tenaga kesehatan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama adalah faktor motivasi kerja dari perawat itu sendiri (Reski Aulia et al, 2021).

Melalui kinerja tenaga kesehatan, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Dengan mengandalkan kemampuan dan keterampilan seseorang termasuk beban kerja, sumberdaya dan lingkungan kerja motivasi seseorang sangat berpengaruh pada kinerjanya (Arsyad Al Banjari, 2021).

Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja sangat menentukan terhadap hasil kerja perawat. Perhatian pada faktor psikologis perawat merupakan hal yang sangat penting antara lain persepsi perawat, sikap perawat, kepribadian perawat, belajar perawat, dan motivasi perawat terhadap pekerjaan yang dihadapainya (zahara *et al*, 2011).

## **2. Proses Motivasi Kerja**

Luthans (1992 dalam Moi 2017) menyatakan Proses motivasi kerja sendiri terdiri dari tiga elemen penting, yakni kebutuhan (needs), dorongan (drives) dan rangsangan (incentives) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan adalah tekanan yang ditimbulkan oleh adanya kekurangan untuk menyebabkan seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan. Kekurangan tersebut dapat bersifat psikologis, fisiologis, atau sosial.
- b. Sense Dorongan adalah suatu kondisi yang menyebabkan seseorang menjadi aktif untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku demi tercapainya kebutuhan atas tujuan.
- c. Rangsangan (incentives) adalah sesuatu yang memiliki kecenderungan merangsang minat seseorang untuk bekerja mencapai tujuan.

### **3. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut George dan Jones (2005:175–176) ada 3 indikator dalam motivasi kerja yaitu:

1) Arah perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

2) Tingkat usaha (*level of effort*)

Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Menurut David McClelland, (1961) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam Motivasi kerja, yaitu:

a. *Need of achievement* (Kebutuhan akan prestasi)

Kebutuhan prestasi akan mendorong seseorang berprestasi dalam keadaan bila target yang akan dicapai nyata dan memiliki peluang untuk diperoleh serta cenderung menimbulkan kreatifitas pada seseorang.

b. *Need of power* (Kebutuhan akan kekuasaan)

Kebutuhan akan kekuasaan (nPow) merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. McClelland merinci bahwa seseorang yang memiliki nPow tinggi, akan cenderung memiliki karakter bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif, dan berorientasi pada status sosial.

c. *Need of affiliation* (Kebutuhan akan afiliasi)

Kebutuhan ketiga yaitu nAff adalah kebutuhan untuk memperoleh hubungan sosial yang baik. Kebutuhan ini ditandai dengan kecenderungan seseorang yang memiliki motif yang tinggi untuk

terjalannya sebuah persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif, dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi.

Robbins (2002) Mengatakan bahwa teori berfokus pada lima dimensi untuk mengukur Motivasi kerja karyawan Prestasi, pencapaian, dan hubungan. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

#### 1. Prestasi

Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan kerja.

#### 2. Tanggung jawab

penuhnya tindakan sukarela. Tanggungjawab moral biasanya merujuk pada pemikiran bahwa seseorang mempunyai kewajiban moral dalam situasi tertentu. Sedangkan tanggungjawab sosial adalah tanggungjawab dimana manusia saling memberi dan tidak membuat kerugian kepada masyarakat yang lain.

#### 3. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

#### 4. Pelayanan

Pelayanan sebagai suatu tindakan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan orang lain yang tingkat pemuasannya hanya dapat dirasakan oleh orang yang melayani maupun yang dilayani.

#### 5. Keaktifan Pemimpin

Keaktifan pemimpin adalah aktifitas-aktifitas yang dilakukan yang mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas tertentu untuk pencapaian tujuan.

#### **4. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Menurut Siagan (2003) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, yang termasuk faktor internal adalah persepsi seseorang mengenai diri sendiri harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat orang bekerja, situasi lingkungan kerja, dan gaji.





## D. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. Matriks Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Peneliti	Tujuan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	DR. Ari Anggarani, WPT.,S.E., (2021)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap Work Engagement melalui motivasi kerja.	Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Work Engagement	Penelitian dilakukan dengan metode Non probability sampling.	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap <i>Work Engagement</i> , adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap <i>Work Engagement</i> melalui motivasi kerja	Persamaan: Variabel Independen: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Work Engagement dan Motivasi Kerja.	Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Indofood. Sedangkan yang akan diteliti dilakukan pada perawat RS UNHAS saat masa pandemi Tahun 2022.
2.	Oktaviani et al., (2018)	Pengaruh motivasi dan job resources serta personal	Untuk Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan <i>job resources</i>	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi,	Persamaan: Variabel Dependen: Work	Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada

No	Peneliti	Judul Peneliti	Tujuan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		resources terhadap work engagement pada karyawan bank	terhadap <i>work engagement</i>	dengan 85 responden. Hasil	Job Resources, dan Personal Resources berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagemnet.	Engagement	karyawan bank namun yang akan diteliti akan dilakukan pada Rumah Sakit.
3.	Okta Pristiwiana (2019)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap <i>Work Engagement</i> dengan self efficacy sebagai varabel moderator pada karyawan hotel Pelangi Malang	Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui kondisi lingkungan kerja <i>Work Engagement</i> dan self efficacy pada karyawan Hotel Pelangi Malang (2) mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Work Engagement</i> pada karyawan Hotel Pelangi Malang dan (3)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana dan Moderated Regression Analysis (MRA).	Hasil dari penelitian ini adalah (1) kondisi lingkungan kerja <i>Work Engagement</i> dan self efficacy pada karyawan Hotel Pelangi Malang termasuk dalam kategori baik/tinggi (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Work Engagement</i>	Persamaan pada variable independent yaitu lingkungan kerja dan kesamaan pada variable dependen yaitu Work Engagement	Peneliti terdahulu menggunakan variabel self efficacy sebagai variabel moderator

No	Peneliti	Judul Peneliti	Tujuan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			mengetahui apakah self efficacy mampu menjadi variabel moderator yang signifikan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap <i>Work Engagement</i> pada karyawan Hotel Pelangi Malang.		pada karyawan Hotel Pelangi Malang dan (3) self efficacy tidak mampu menjadi variabel moderator yang signifikan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap <i>Work Engagement</i> pada karyawan Hotel Pelangi Malang		
4.	Darwin, (2017)	Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja dengan keterlibatan kerja sebagai variabel intervening	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi dan stress kerja terhadap kinerja dengan keterlibatan kerja sebagai variable	Data menggunakan path analisis. Pengujian validitas dilakukan dengan SPSS 16.0 for windows dan model pengukuran yang diperoleh dari	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, kemudian variable stress kerja	Persamaan pada variable dependen yaitu <i>Work Engegement</i>	Perbedaan pada variable independent yaitu stress kerja sedangkan yang akan diteliti untuk varibel independent yaitu

No	Peneliti	Judul Peneliti	Tujuan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			intervening.	pengolahan data menggunakan AMOS	berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, lalu variable keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian variable motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variable stress kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan.		lingkungan kerja
5.	Warouw et al., 2017)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada pt bpr	Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja	Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini dengan	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja	Persamaan dari penelitian ini mempunyai variabel independent	Penelitian ini mempunyai perbedaan pada bidang yang akan

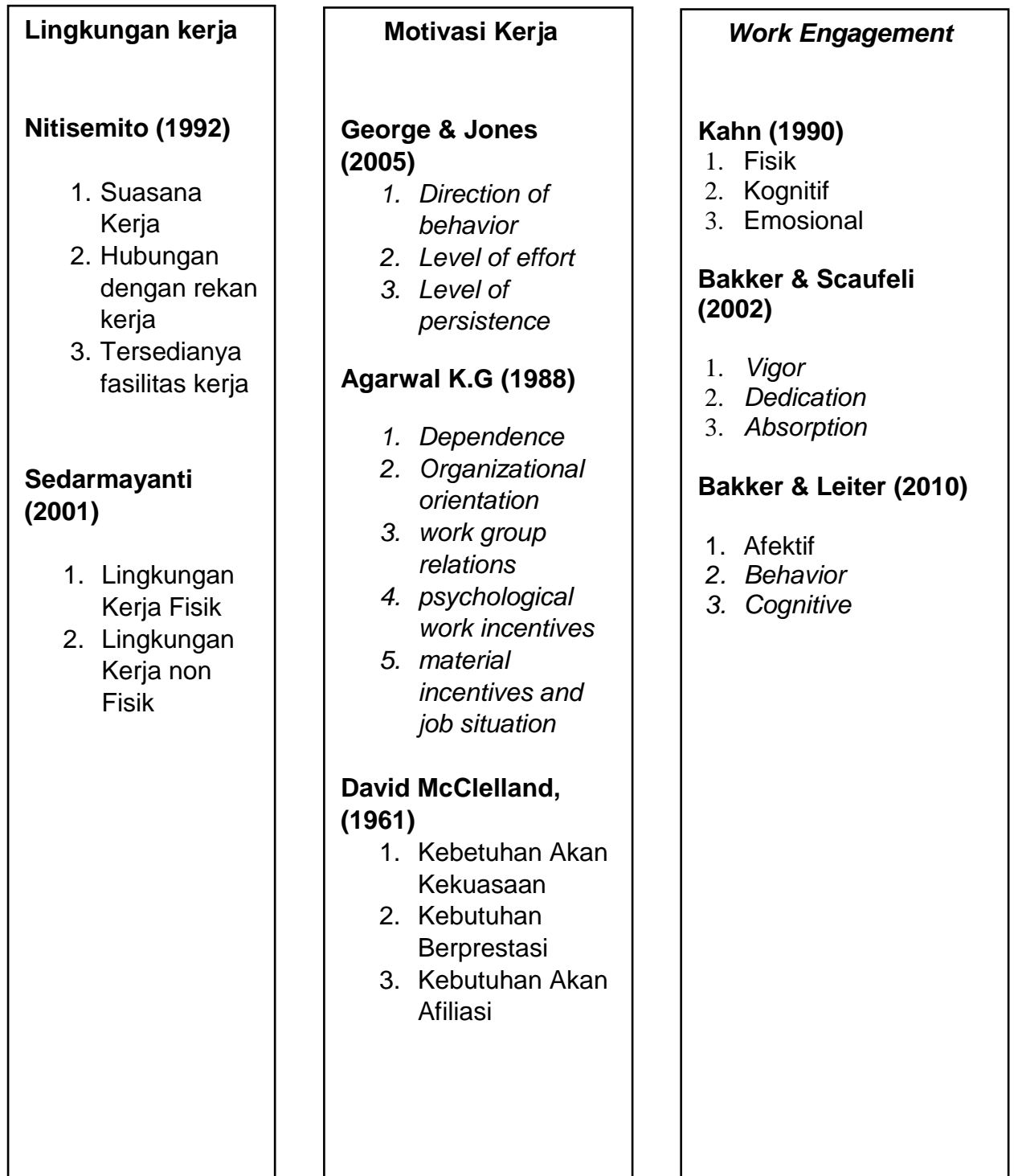
No	Peneliti	Judul Peneliti	Tujuan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		prisma dana manado.	terhadap motivasi kerja pada pt bpr prisma dana manado	pendekatan Kuantitatif.	terhadap motivasi kerja karyawan	dan dependen yang sama yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja	diteliti yaitu pada Rumah Sakit
6.	(Dantyo et al., 2014)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan, serta menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur.	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik, dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.	Persamaan dari penelitian ini sama sama menggunakan motivasi kerja sebagai variabel dependen dan lingkungan kerja sebagai variabel independen.	Penelitian ini mempunyai perbedaan pada sampel penelitian.
7.	Jackson (2014)	Hubungan antara <i>Work Engagement</i>	Untuk mengetahui hubungan antara <i>Work Engagement</i>	Metode Kuantitatif dengan	<i>Work Engagement</i> secara langsung	Persamaan pada penelitian ini sama sama	Perbedaan dari penelitian ini yaitu pada

No	Peneliti	Judul Peneliti	Tujuan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		dengan kinerja	dengan kinerja	pendekatan Cross- sectional study	mempengaruhi kinerja.	meneliti mengenai Work Engagement	penelitian ini meneliti mengenai hubungan dan yang akan diteliti mengenai pengaruh
8.	Pranitasari et al., (2021)	Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja dan etika kerja	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap work engagement serta dampaknya terhadap etos kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif dengan pendekatan angket survey.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja.	Persamaan dari penelitian ini sama sama mempunyai variabel independen lingkungan kerja dan varibale dependen keterlibatan kerja	Perbedaan pada penelitian ini pada sampel penelitian yaitu pada karyawan PT sedangkan yang akan diteliti pada perawat Rumah Sakit UNHAS
9.	Rezita, (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di	Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan lingkungan kerja berpengaruh	Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif pendekatan	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang	Persamaan dari penelitian ini yaitu pada varibale independen	Perbedaan dari penelitian ini yaitu pada sampel penelitian ini

No	Peneliti	Judul Peneliti	Tujuan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		Bank Jatim Cabang Utama Surabaya	terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya	kuantitatif, Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan regresi linier sederhana.	signifikan antara variabel  lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.	yaitu lingkungan kerja dan variabel dependen yaitu motivasi kerja	dilakukan oleh karyawan bank dan yang akan diteliti pada perawat Rumah Sakit UNHAS



## E. Mapping Teori



Gambar 2. Mapping Teori

Adapun variabel-variabel yang dapat mempengaruhi Work Engagement yaitu variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja. Berikut ini beberapa variabel yang dikemukakan oleh para ahli yaitu Teori Lingkungan Kerja oleh Nitisemito (1992) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator dari lingkungan kerja yaitu Suasana Kerja, Hubungan dengan rekan kerja dan Tersedianya fasilitas kerja. Teori oleh Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa terdapat dua indikator yaitu Lingkungan Kerja fisik dan Lingkungan kerja non Fisik.

Motivasi Kerja oleh George & Jones (2005) *Direction of behavior, Level of effort, Level of persistence*. Teori Agarwal K.G (1988) terdiri dari lima indikator yaitu Dependence, Organizational orientation, work group relations, psychological work incentives serta material incentives and job situation, dan David McClelland, (1961) menyatakan terdapat tiga indikator yaitu dilihat dari Faktor Kebutuhan Akan Kekuasaan, Kebutuhan Berprestasi dan Kebutuhan Akan Afiliasi.

Keterlibatan kerja oleh Bakker & Scaufeli (2002) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator yaitu *Vigor, Dedication, Absorption*. Sedangkan menurut Bakker & Leiter (2010) menyatakan terdapat tiga indikator yaitu *Afektif, Behavior, dan Cognitive*. Kemudian menurut Kahn (1990) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator yaitu Fisik, Kognitif dan Emosional.

Berdasarkan beberapa variabel yang dikemukakan diatas, maka peneliti menggunakan teori **Motivasi Kerja** oleh George & Jones (2005)

menyatakan bahwa terdapat tiga indikator yaitu ***Direction of behavior***, ***Level of effort***, ***Level of persistence***, dan teori **Lingkungan Kerja** oleh Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa terdapat dua indikator yaitu **Lingkungan Kerja fisik dan Lingkungan kerja non Fisik** dan untuk teori **Keterlibatan Kerja** Bakker & Scaufeli (2002) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator yaitu ***Vigor***, ***Dedication***, ***Absorption***.

Peneliti memilih salah satu dari beberapa teori berdasarkan aspek di atas, peneliti memilih aspek Motivasi Kerja dari George & Jones (2005) sebagai acuan pembuatan alat ukur di dalam penelitian ini. Pemilihan ini didasari karena aspek motivasi kerja dari George & Jones (2005), peneliti rasa lebih sesuai untuk mengungkap Motivasi kerja pada subjek penelitian ini, yaitu perawat dan juga bahwa motivasi kerja dengan dimensi arah perilaku, tingkat usaha dan kegigihan serta bagaimana karyawan menghadapi masalah, merupakan dimensi yang penting untuk diketahui organisasi dalam memberikan motivasi terhadap karyawan. Selain itu melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki arah perilaku dan tujuan dalam memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi.

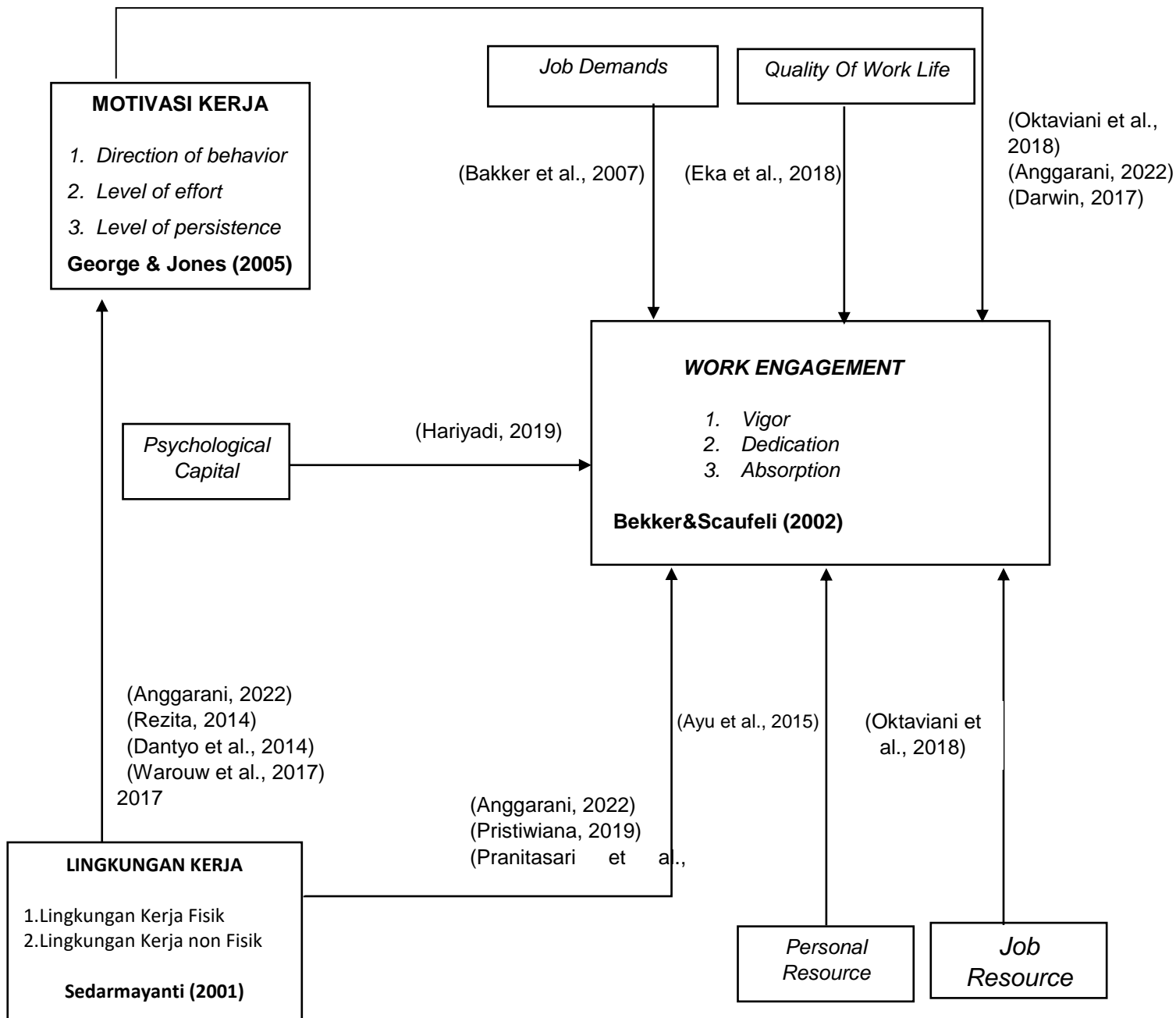
Selanjutnya untuk variabel Lingkungan Kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar yang menunjang seseorang dalam bekerja. Lingkungan terbagi atas lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik

secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan atau sesama rekan kerja. Pemilihan ini didasari karena aspek lingkungan kerja selama pandemi covid yang sangat bergantung pada lingkungan kerja perawat. Dimana Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para perawat untuk dapat bekerja secara optimal saat berada pada tekanan kondisi pandemi covid.

Selanjutnya untuk variabel Keterlibatan Kerja yang di definisikan sebagai suatu semangat hal positif, yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat (*Vigor*), dedikasi (*dedications*) dan absorpsi (Schaufeli et al., 2002). Pemilihan ini juga didasari karena aspek keterlibatan kerja dari Bakker & Scaufeli (2002), peneliti rasa lebih sesuai untuk melihat tingkat keterlibatan kerja pada subjek penelitian ini yaitu perawat. *Vigor* atau semangat mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang, sebuah usaha untuk terus energik saat bekerja dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas kesulitan atau kegagalan. Dedikasi mengacu pada identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang dan mencakup perasaan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Dimensi ketiga dari *work engagement* adalah penyerapan atau absorpsi. Absorpsi ditandai dimana seseorang menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaan, dengan waktu tertentu ia akan merasa sulit untuk melepaskan

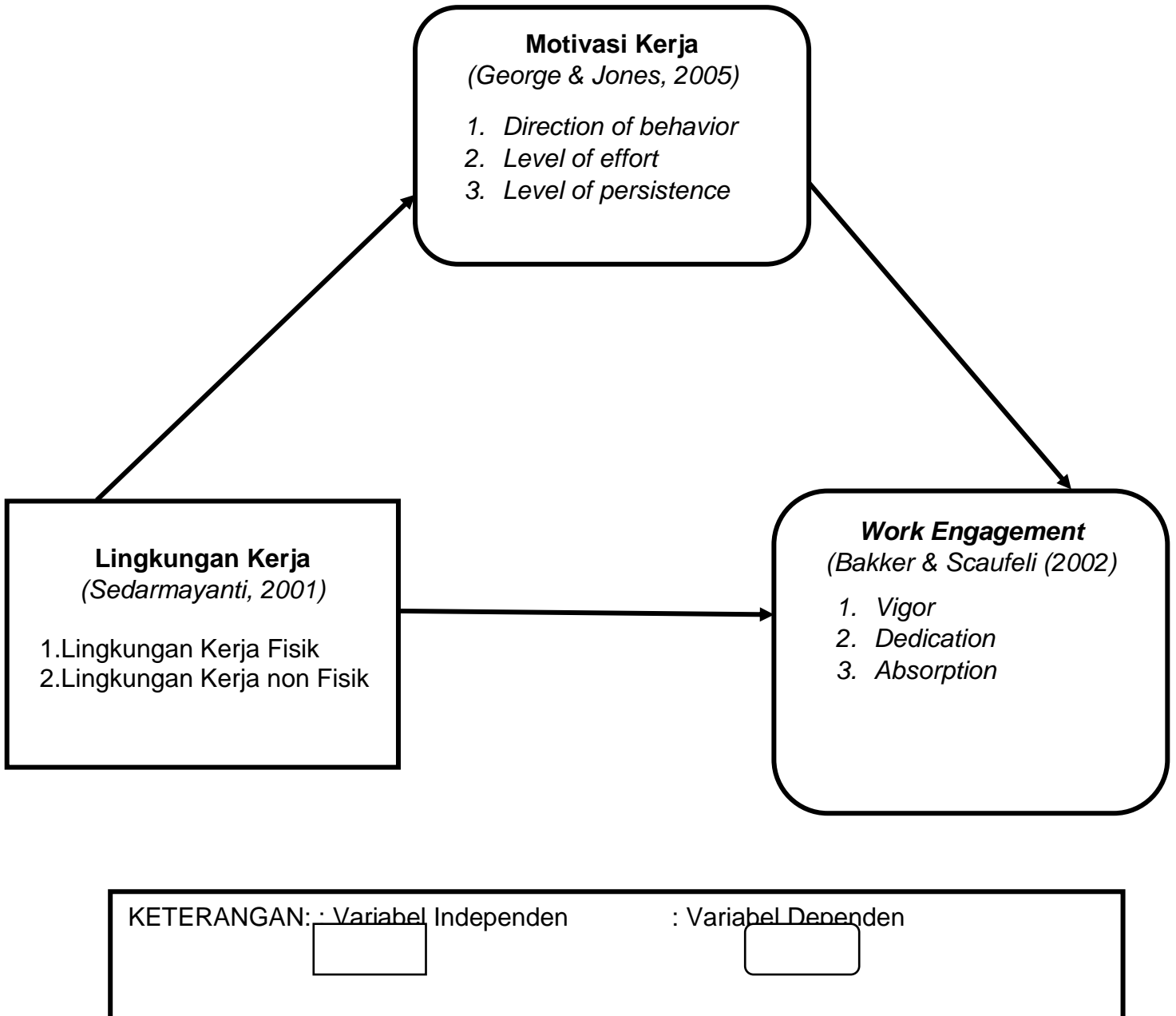
diri dari pekerjaannya. Beberapa studi telah divalidasi secara empiris melalui kuesioner yang memang untuk mengukur keterikatan kerja (*work engagement*), *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) (Schaufeli et al., 2003). Seorang karyawan yang tergolong memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dengan kata lain dapat didefinisikan dengan melakukan pekerjaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam menyelesaikan semua penugasannya.

## F. Kerangka Teori



Gambar 3. Kerangka Teori

## G. Kerangka Konsep



Gambar 4. Kerangka Konsep

Dalam penelitian yang dilakukan (A. M. Putra & Darmastuti, 2021) bahwa *Work Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterlibatan Kerja merupakan hal positif, yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan absorpsi (Schaufeli et al., 2002). *Vigor* atau semangat mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang, sebuah usaha untuk terus energik saat bekerja dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas kesulitan atau kegagalan. Dedikasi mengacu pada identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang dan mencakup perasaan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Dimensi ketiga dari *work engagement* adalah penyerapan atau absorpsi. Absorpsi ditandai dimana seseorang menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaan, dengan waktu tertentu ia akan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Ke tiga dimensi Keterlibatan Kerja tersebut adalah *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*.

Selain itu, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang tenaga kesehatan adalah motivasi kerja. Motivasi Kerja merupakan hal yang penting pada seseorang dalam bekerja karena dengan motivasi diharapkan seorang dapat bekerja dengan fokus dan antusias untuk meningkatkan produktivitas kerjanya (Khaerisman et al., 2014). Selain itu, motivasi kerja juga merupakan daya dorong bagi anggota suatu organisasi untuk berkomitmen pada kemampuannya yaitu berupa keahlian,



keterampilan, tenaga dan waktu, serta untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan komitmen yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi (Siagian 2012). Dimana ketiga dimensi Motivasi Kerja tersebut adalah *Direction of behavior*, *Level of effort*, dan *Level of persistence*.

Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Ketiga dimensi Lingkungan Kerja tersebut adalah Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik.

Berdasarkan gambar kerangka konsep penelitian, terdapat dua variabel dependen, yaitu Motivasi Kerja dan Work Engagement dimana semua arah panah menuju ke variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, dimana tidak ada arah panah tidak menuju ke arahnya mempengaruhi variabel dependen tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung, maka model analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya

mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

## H. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Tabel 3. Matriks Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

No	Variabel Penelitian	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat Ukur dan Cara Ukur	Hasil Pengukuran	Kriteria Objektif
1.	Lingkungan Kerja	Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.	Lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya	Skala Likert <i>(ordinal)</i>	Skor tertinggi : $7 \times 5 = 35$ Skor terendah : $7 \times 1 = 7$ Skor range = $35 - 7 = 28$ Interval skor = $28/2 = 14$ Skor = $35 - 14$	Baik : jika skor jawaban responden $\geq 21$ Kurang Baik : jika skor jawaban responden $< 21$

No	Variabel Penelitian	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat Ukur dan Cara Ukur	Hasil Pengukuran	Kriteria Objektif
			<p>Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja Fisik <p>semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung</p> </li> <li>2. Lingkungan Kerja Non Fisik <p>Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan</p> </li> </ol>		= 21	

No	Variabel Penelitian	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat Ukur dan Cara Ukur	Hasil Pengukuran	Kriteria Objektif
			yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan atau sesama rekan kerja.			
2.	Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan	Suatu semangat kerja yang dapat membuat karyawan bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan tertentu meliputi: Indikator: <i>1. Direction of behavior</i> Dorongan psikologis seseorang	Skala Likert <i>(ordinal)</i>	Skor tertinggi: $10 \times 5 = 50$ Skor terendah: $10 \times 1 = 10$ Skor range = $50 - 10 = 40$ Interval skor =	Tinggi: jika skor jawaban responden $\geq 30$ Rendah: jika skor jawaban responden $<$

No	Variabel Penelitian	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat Ukur dan Cara Ukur	Hasil Pengukuran	Kriteria Objektif
		<p>tertentu (George &amp; Jones 2005)</p>	<p>yang menentukan arah perilaku yang di pilih karyawan untuk ditunjukan dari banyak potensi perilaku yang dapat ditunjukan.</p> <p><i>2. Level of effort</i></p> <p>Menggambarkan tingkat usaha dan seberapa keras seseorang bekerja dan bermanfaat terhadap organisasi untuk menunjukan perilaku yang di pilihnya.</p> <p><i>3. Level of persistence</i></p> <p>Tingkat kegigihan atau</p>		<p><math>40/2 = 20</math></p> <p>Skor = <math>50 - 20 = 30</math></p>	30

No	Variabel Penelitian	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat Ukur dan Cara Ukur	Hasil Pengukuran	Kriteria Objektif
			ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah.			
3.	<i>Work Engagement</i>	Schaufeli et al (2002), employee engagement adalah pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan vigor, dedication dan absorption	Gambaran mengenai <i>work engagement</i> , sebuah keyakinan seseorang untuk menjalankan atau melakukan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja, meliputi: Indikator: <i>1. Vigor</i>	Skala Likert ( <i>ordinal</i> )	Skor tertinggi: $14 \times 5 = 70$ Skor terendah: $14 \times 1 = 14$ Skor range = $70 - 14 = 56$ Interval skor = $56/2 = 28$ Skor = $70 - 28 = 42$	Baik: jika skor jawaban responden $\geq 42$ Kurang Baik: jika skor jawaban responden $< 42$

No	Variabel Penelitian	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat Ukur dan Cara Ukur	Hasil Pengukuran	Kriteria Objektif
			<p>Tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemampuan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan</p> <p><i>2. Dedication</i></p> <p>Menunjukkan ketertiban seseorang dalam pekerjaan, memiliki rasa penting bagi organisasi, antusias, inspirasi, bangga, dan tantangan.</p> <p><i>3. Absorpton</i></p>			



No	Variabel Penelitian	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat Ukur dan Cara Ukur	Hasil Pengukuran	Kriteria Objektif
			<p>Sepenuhnya terkonsentrasi dan dengan senang hati dalam bekerja, di mana waktu berlalu dengan cepat, serta dapat memisahkan kesulitan pribadi dengan pekerjaan.</p>			

## I. Hipotesis Penelitian

### 1. Hipotesis Null/Awal (H<sub>0</sub>)

- a. Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap *Work Engagement* Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Unhas;
- b. Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Unhas;
- c. Tidak ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap *Work Engagement* Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Unhas;
- d. Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *Work Engagement* melalui motivasi kerja di Rumah perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Unhas.

### 2. Hipotesis Alternatif (H<sub>a</sub>)

- a. Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap *Work Engagement* Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Unhas;
- b. Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Unhas;
- c. Ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap *Work Engagement* Perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Unhas;

d. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *Work Engagement* melalui motivasi kerja di Rumah perawat saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Unhas.