

## ANALISIS HUBUNGAN FAKTOR *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT

Sasmita Dewi<sup>1</sup>, Elly Nurachmah<sup>2</sup>, Muhsinin<sup>3</sup>  
Universitas Muhammadiyah Banjarmasin<sup>1,3</sup>, Universitas Indonesia<sup>2</sup>  
[mitadewi20.com@gmail.com](mailto:mitadewi20.com@gmail.com)<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan faktor *employee engagement* dengan kinerja perawat di RS Islam Banjarmasin. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dan metodologi cross-sectional digunakan dengan uji *spearman rank*. Sampel penelitian ini berjumlah 89 responden dengan instrumen penelitian yaitu kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor hubungan rekan kerja dan tim, memiliki korelasi signifikan  $\alpha = 0,01$  ( $\alpha < 0,05$ ) dengan kinerja perawat. Sedangkan faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan tidak terdapat korelasi signifikan ( $\alpha < 0,05$ ). Simpulan ada hubungan faktor hubungan tim dan rekan kerja dengan kinerja perawat, sedangkan faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan tidak terdapat hubungan dengan kinerja perawat. Perawat dan pimpinan diharapkan dapat saling bekerja sama dan manajemen keperawatan dapat melakukan survei terkait komunikasi yang terjalin di rawat inap untuk tercapainya asuhan keperawatan yang maksimal.

Kata Kunci: Hubungan Tim dan Rekan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Perawat, Lingkungan Kerja.

### ABSTRACT

*This study aims to identify the relationship between Employee Engagement factors and the performance of nurses at Banjarmasin Islamic Hospital. This research method uses a quantitative research design and cross-sectional methodology is used with the Spearman rank test. The research sample consisted of 89 respondents with the research instrument, namely a questionnaire. The results of the study showed that the co-worker and team relationship factors had a significant correlation of  $\alpha = 0.01$  ( $\alpha < 0.05$ ) with nurse performance. Meanwhile, there is no significant correlation between work environment and leadership factors ( $\alpha < 0.05$ ). In conclusion, there is a relationship between team and co-worker relationship factors with nurse performance, while work environment and leadership factors have no relationship with nurse performance. Nurses and leaders are expected to work together, and nursing management can conduct surveys regarding communication that exists in inpatient settings to achieve maximum nursing care.*

Keywords: Leadership, Performance, Team and Coworker Relations, Work Environment

## PENDAHULUAN

Asuhan keperawatan yang diberikan sebagai wujud kinerja perawat perlu didukung oleh pengetahuan dan keterampilan yang baik agar dapat melaksanakan tugasnya. Menurut Mulyadi (2016), jika pegawai dikelola dengan baik maka kinerja pegawai dan produktivitas dapat ditingkatkan.

Penggunaan Standar Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) untuk asuhan keperawatan merupakan salah satu cara untuk mempelajari hasil pemeringkatan kinerja perawat rumah sakit. Kinerja perawat di RS Islam Banjarmasin pada tahun 2021 dengan rerata 85,45% dengan rincian pengkajian (86,53%), diagnosa (84,46%), perencanaan (86%), implementasi (82%), evaluasi (78%) dan catatan keperawatan (95,76%). Hal ini belum memenuhi persyaratan ketat Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) yaitu 100% (RSIB, 2021).

Salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterikatan karyawan (*employee engagement*), yang digunakan untuk menggambarkan seseorang yang penuh semangat, berdedikasi, dan fokus selama bekerja di suatu organisasi. Seorang pekerja terlibat penuh atau menyeluruh dalam pekerjaannya pada tingkat kognitif atau emosional (Irham, 2017).

Studi penelitian di India dengan responden staff manajerial dari berbagai rumah sakit, hanya 50% angkatan kerja yang memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi, menurut penelitian yang dilakukan di Distrik Nagapattinam, Tamil Nadu, India (Swaminathan, 2013).

Menurut Macey (2014) *employee engagement* yaitu perasaan positif dan semangat kerja yang tinggi merupakan salah satu cara untuk memotivasi karyawan sehingga menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi yang menurunkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Perawat dengan keterlibatan tinggi akan berkinerja lebih baik karena mereka lebih bahagia dan tidak memandang pekerjaan mereka sebagai beban, sehingga terjadi penurunan perawat yang keluar, dan niat untuk meninggalkan pekerjaan, peningkatan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan, dan kepuasan pasien.

Cara untuk meningkatkan loyalitas karyawan ialah keterlibatan karyawan, yang bertujuan untuk melakukan dua hal: meningkatkan loyalitas dan menurunkan kemungkinan pekerja ingin berhenti dari pekerjaannya. *Employee engagement* yaitu kualitas perasaan yang kuat dan menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang (Irham, 2017). Jurnal oleh Insan (2021) menjelaskan bahwa Keterlibatan karyawan dapat berdampak pada kualitas kerja, meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan tingkat ketidakhadiran, dan mengurangi kecenderungan karyawan untuk pindah atau berhenti dari pekerjaannya.

Hasil temuan awal yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Islam Banjarmasin diperoleh perawat yang keluar dari rumah sakit pada tahun 2020 sebanyak 12 perawat, dan tahun 2021 sebanyak 19 perawat. Hal ini dapat disimpulkan masih banyak perawat yang memiliki keterikatan pegawai (*Employee Engagement*) dengan tempat kerja masih rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryaningrum (2018) mengungkapkan bahwa tingginya tingkat keterlibatan karyawan (*employee engagement*) di antara staf perawat dan pendukung medis sebagian besar disebabkan oleh dinamika tim dan hubungan interpersonal di antara rekan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Alfida (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan kinerja perawat. Kinerja perawat terdampak, jika bekerja pada lingkungan yang kurang kondusif akan berisiko pada Kesehatan fisik dan psikis perawat. Pekerjaan yang monoton dan tidak ada hal-hal baru

maka akan cenderung menghasilkan produktivitas yang rendah dan akan berisiko perawat berhenti dari rumah sakit tersebut. Penelitian Araujo (2021) juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berhubungan dengan kinerja pegawai.

Sedangkan penelitian Mose (2020) mengungkapkan bahwa kepemimpinan memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap kinerja perawat. Pimpinan yang baik selalu menjaga hubungan kepemimpinan dan menunjukkan pengaruh baik terhadap kinerja perawat dengan mendelegasikan tugas kepada perawat tanpa membedakan dan dalam melaksanakan tugas selalu berkoordinasi dengan unit yang lain sehingga perawat merasa nyaman dalam bekerja dan meningkatkan *engaged* perawat terhadap rumah sakit. Jurnal oleh Rusni & Sutrischastini (2020) menyatakan bahwa efektivitas perawat dipengaruhi oleh kepemimpinan; seiring berkembangnya kepemimpinan, demikian pula kinerja keperawatan.

Temuan oleh Anhar (2022) mengemukakan bahwa komunikasi yang baik antar anggota dapat menciptakan iklim yang menyenangkan sehingga timbul rasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan/pegawainya. Komunikasi diperlukan agar tidak terjadi kesalahpahaman atau miskomunikasi didalam bekerja. Penelitian Sasauw, dkk (2023) mengungkapkan bahwa kinerja perawat secara signifikan dipengaruhi oleh komunikasi tim dan rekan kerja.

Berdasarkan temuan beberapa perawat yang diwawancarai di instalasi rawat inap rumah sakit, sebagian perawat terlihat kurang termotivasi dalam bekerja, dibuktikan jadwal atau agenda yang harus dilengkapi tidak selalu langsung disiapkan oleh perawat sepanjang shift perawat. sering melambatkan pekerjaan, dan terlibat berbagai percakapan sesampainya di ruang kerja, tidak semangat dalam memberikan pelayanan pada malam hari. Meskipun hal ini tidak sepenuhnya akurat, perawat sering menganggap jam kerja 7 jam sehari hanya sekedar formalitas. Mereka berkesimpulan meski tugas sudah selesai, namun jam kerjanya masih melebihi tujuh jam. Hal ini berdampak pada sistem pelayanan asuhan keperawatan yang tentunya mempengaruhi pelayanan pasien. Hal inilah yang menjadi perhatian peneliti untuk dapat dianalisis lebih lanjut.

Masalah yang sering mempengaruhi organisasi adalah kurangnya keterikatan karyawan dari pekerjaan dan tanggung jawab mereka, yang mengakibatkan kurangnya komitmen tenaga kerja terhadap tujuan organisasi. Perawat yang tidak memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan perilaku seperti bekerja kurang efisien dan efektif, merasa terbebani dalam bekerja, dan selalu khawatir terhadap segala bentuk evaluasi kinerja, seperti survei, yang dapat menurunkan kepuasan pasien dan menurunkan standar pelayanan kesehatan yang diberikan. rumah sakit.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah faktor *employee engagement* yang terdiri dari lingkungan kerja, kepemimpinan dan hubungan tim dan rekan kerja mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit sehingga memberikan evaluasi bagi pihak rumah sakit untuk dapat ditindak lanjuti. Novelty yang didapatkan berupa pengetahuan dan hasil survei tentang faktor *employee engagement* yang berhubungan dengan kinerja perawat sehingga pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi terkait faktor tersebut dan memberikan motivasi agar komitmen dan loyalitas perawat terhadap rumah sakit meningkat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian ini perawat rawat inap RS Islam Banjarmasin sebanyak 115 perawat. Purposive Sampling digunakan dalam proses pengambilan sampel. Kriteria inklusi: Perawat yang bekerja di ruangan rawat inap, perawat yang bersedia menjadi responden. Kriteria eksklusi: Perawat yang menjadi ketua tim dan kepala ruangan. Jumlah sampel 89 responden

Instrumen penelitian ini adalah dengan memberikan link *google form* yang berisi kuesioner variabel independen (lingkungan kerja, kepemimpinan dan hubungan rekan kerja dan tim) dan variabel dependen (kinerja perawat). Metode analisis data penelitian ini dilakukan dengan univariat dan bivariat (uji Spearman rank).

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja, Kepemimpinan serta Hubungan Rekan Kerja dan Tim

<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Baik	14	15,8
Cukup	73	82,0
Kurang	2	2,2
<b>Kepemimpinan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Kuat	57	64
Sedang	32	36
<b>Hubungan Tim dan Rekan Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Baik	81	91,0
Cukup	8	9,0

(Sumber: Data Primer, 2023)

Hal ini terlihat jelas dari tabel 1 di atas, lingkungan kerja paling banyak adalah kategori cukup dengan jumlah 73 responden (82%), kepemimpinan dengan kategori kuat sebanyak 57 responden (64%), hubungan tim dan rekan kerja kategori baik 81 responden (91%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat

<b>Kategori</b>	<b>Kinerja Perawat</b>	
	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Baik	39	43,8
Cukup	48	53,9
Kurang	2	2,2
Total	89	100

(Sumber: Data Primer, 2023)

Berdasarkan data di atas dari 89 responden, diketahui sebagian besar Kinerja perawat di RS Islam Banjarmasin dengan kategori cukup yaitu sebesar 48 responden (53,9%) dan kategori baik sebanyak 39 responden (43,8%).

## Analisis Bivariat

### Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat

Tabel 2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat

Lingkungan kerja	Kinerja Perawat						Jumlah		p	r
	Kurang		Cukup		Baik		F	%		
	F	%	F	%	F	%				
Kurang	0	0	1	1,1	1	1,1	2	2,2	0,130	0,162
Cukup	2	2,2	42	47,2	29	32,6	73	82		
Baik	0	0	5	5,6	9	10,1	14	15,8		
Total	2	2,2	48	53,9	39	43,8	89	100		

(Sumber: Data Primer, 2023)

Berdasarkan tabel di atas mengungkapkan bahwa rata-rata 42 responden (atau 47,2% dari total) memiliki lingkungan kerja yang positif dengan kinerja perawat yang memadai (cukup). Nilai p menunjukkan lebih dari 0,05 (0,130) yang berarti tidak ada korelasi lingkungan kerja dan kinerja perawat.

### Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat

Tabel 3. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat

Kepemimpinan	Kinerja Perawat						Jumlah		p	r
	Kurang		Cukup		Baik		F	%		
	F	%	F	%	F	%				
Sedang	2	2,2	17	19,1	13	14,6	32	35,9	0,456	0,080
Kuat	0	0	31	34,8	26	29,3	57	64,1		
Total	2	2,2	48	53,9	39	43,9	89	100		

(Sumber: Data Primer, 2023)

Hal ini terlihat dari tabel di atas. responden memiliki kepemimpinan yang kuat dengan kinerja perawat yang cukup yaitu sebanyak 31 responden (34,8%). Nilai p menunjukkan lebih dari 0,05 (0,456) yang berarti tidak ada korelasi kepemimpinan dan kinerja perawat.

### Hubungan Hubungan Tim dan Rekan Kerja dengan Kinerja Perawat

Tabel 4. Hubungan Hubungan Tim dan Rekan Kerja dengan Kinerja Perawat

Hubungan Tim dan Rekan Kerja	Kinerja Perawat						Jumlah		p	r
	Kurang		Cukup		Baik		F	%		
	F	%	F	%	F	%				
Cukup	2	2,2	5	5,6	1	1,1	8	8,9	0,01	0,271
Baik	0	0	43	48,3	38	42,7	81	91,1		
Total	2	2,2	48	53,9	39	43,8	89	100		

(Sumber: Data Primer, 2023)

Terlihat dari tabel diatas yang dimiliki sebagian besar responden, hubungan tim dan rekan kerja yang baik dengan kinerja perawat yang cukup yaitu sebanyak 43 responden (48,3%). Nilai p menunjukkan kurang dari 0,05 (0,01) yang berarti ada korelasi lingkungan kerja dan kinerja perawat, dengan nilai r (0,271) yang berarti

kekuatan hubungan kekuatan lemah dengan arah positif artinya semakin baik hubungan tim dan rekan kerja antar perawat maka semakin baik juga kinerja perawat.

## **PEMBAHASAN**

### **Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan secara statistik antara kinerja perawat dan lingkungan kerja ( $\alpha = 0,130 > 0,05$ ). Hal ini sesuai dengan temuan Nurjannah (2020) yang mengungkapkan dampak minimal tempat kerja terhadap kinerja karyawan karena instansi hanya memperhatikan keterampilan dan kemampuan pegawai, mengabaikan fakta bahwa memperbaiki lingkungan tempat kerja dapat membantu perawat bekerja lebih baik seperti dengan memperhatikan jam kerja perawat yang tepat. karena dapat mempengaruhi beban kerja dan hasil pekerjaan seorang perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ningsih et al., (2022) bahwa lingkungan kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismayanti & Mayasari (2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 36,3%. Artinya segala sesuatu di sekitar lingkungan kerja dapat mendukung aktifitas kinerja perawat, namun dalam penelitian ini penerapan lingkungan kerja tidak serta merta mampu mendorong kinerja perawat.

Penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan indikator lingkungan kerja temporalis dan psikologis dimana kuesioner yang diberikan membahas tentang waktu jumlah jam kerja, waktu istirahat kerja, kebosanan dalam melakukan pekerjaan, pekerjaan yang terus menerus monoton dan keletihan seorang perawat rawat inap. Tentu hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang membahas tentang lingkungan fisik (sarana prasarana).

Berdasarkan hal tersebut peneliti berpendapat rumah sakit Islam Banjarmasin cukup memperhatikan lingkungan kerja perawat dari segi sarana prasarana untuk menunjang peningkatan kinerja perawat setiap harinya namun dari segi temporal dan psikologis seperti jumlah kerja setiap hari yang selalu lebih dari yang seharusnya dan keletihan dibuktikan dengan hasil kuesioner bahwa jumlah jam kerja perawat dalam 1 shift sebagian besar lebih dari 7 jam. Dengan demikian kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit Islam Banjarmasin tidak berhubungan dengan lingkungan kerja.

### **Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat**

Temuan penelitian ini menunjukkan tidak terdapat korelasi secara statistik antara kepemimpinan dan kinerja perawat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nugroho (2018) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak akan mengubah apakah pemimpinnya baik atau buruk. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Aziz & Putra (2022) yang menyebutkan kepemimpinan tidak berkorelasi signifikan dengan kinerja.

Menurut peneliti, kinerja perawat rawat inap RS Islam Banjarmasin tidak berkorelasi dengan kepemimpinan, hal ini karena kepemimpinan, betapapun kuat atau bagusnya, tidak dapat menggerakkan organisasi jika fondasi yang mendasarinya tidak dapat menopangnya dan bahkan dapat menghambat kreativitas pegawainya. Seorang pemimpin baik itu kepala ruangan atau ketua tim harus mampu membangun tim secara efektif dan mampu menghargai orang lain atau anggotanya. Pemimpin harus bisa mengarahkan setiap perawat, mengawasi dan mempengaruhi sehingga tugas yang dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Purba (2018) yang juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berkorelasi dengan kinerja perawat. Menurut peneliti pimpinan atau kepala ruangan harus menerapkan gaya kepemimpinan yang fleksibel karena tidak menutup kemungkinan dengan adanya kebebasan yang diberikan kepada pegawai akan menimbulkan bawahan menjadi seenaknya dalam bertindak dan mengeluarkan pendapat, karena tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik dimana pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengadaptasikan gaya kepemimpinan agar sesuai dengan situasi yang dihadapi.

Terbatasnya penggunaan data demografi, responden, dan distribusi penelitian serta fakta bahwa penelitian ini hanya mencakup perawat rawat inap, menurut peneliti, hal tersebut juga berkontribusi pada kurangnya hubungan antara kepemimpinan dan kinerja perawat. Selain itu, Tidak ada korelasi antara kepemimpinan dan kinerja terjadi karena sikap terhadap bawahan, dan perilaku pemimpin lebih mempengaruhi kinerja daripada kepemimpinan itu sendiri. Oleh karena itu organisasi perlu melakukan telaah kembali dalam rangka mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik agar dapat digeneralisasi dan dapat digunakan dalam pengambilan kebijakan yang lebih baik lagi.

### **Hubungan Hubungan Rekan Kerja dan Rekan Tim dengan Kinerja Perawat**

Temuan analisis menjelaskan ada korelasi signifikan secara statistik, kinerja perawat dan hubungan dengan rekan satu tim dan rekan kerja. Hasil tersebut mendukung penelitian Siregar & Handayani (2020) terhadap kinerja perawat yang menemukan adanya pengaruh signifikan. Menurut peneliti, komunikasi yang efektif antara tim dan rekan kerja akan mengarah pada berkembangnya hubungan kerja yang kuat. Wijaya (2022) menjelaskan bahwa setiap perilaku verbal atau nonverbal yang menimbulkan respons dari orang lain dianggap sebagai komunikasi. Salah satu jenis komunikasi yang bisa terjadi di tempat kerja adalah antara rekan kerja yang ramah, profesional, dan terbuka.

Penelitian Sinuhaji (2020) menyebutkan bahwa bahasa yang digunakan adalah bahasa yang dapat dipahami di tempat kerja sehingga memungkinkan faktor kerjasama tim dan hubungan karyawan dapat menunjang kinerja perawat. Kemampuan perawat dalam berhubungan dengan orang lain, termasuk perawat lain, tenaga medis profesional, pasien, dan keluarga pasien, termasuk di dalamnya. Maksudnya kemampuan perawat dalam mengkomunikasikan berkaitan dengan tugas dan perannya sebagai perawat (Siregar, 2020). Dengan demikian akan tercipta kerjasama tim yang bagus dalam melakukan asuhan keperawatan.

Temuan Sasauw (2023) menjelaskan bahwa hubungan yang baik dapat dilihat dari pemahaman dalam memberikan informasi serta berkomunikasi dengan sopan antara pimpinan dan bawahan. Kinerja perawat dapat ditingkatkan agar bekerja lebih efektif dengan komunikasi yang baik. Kemampuan berbicara sopan kepada rekan kerja atau pasien merupakan syarat bagi pimpinan atau sesama perawat dalam melakukan asuhan keperawatan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebesar 91% hubungan tim dan rekan kerja di rawat inap RS Islam Banjarmasin sudah sangat baik. Kerjasama tim adalah kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi (Siregar, 2020). Menurut Hayat (2020), mengembangkan kerjasama, komunikasi yang efektif, kepercayaan, dan kekompakan diperlukan untuk kerja tim yang efektif. Setiap anggota tim harus menghormati dan memahami tugas dan tujuan anggota lain.

Peneliti menyimpulkan bahwa rumah sakit tersebut telah terjalin komunikasi perawat ke perawat lainnya dan kerja sama tim yang terjalin dengan baik. Penting untuk membina hubungan positif dengan rekan kerja karena komunikasi yang efektif dan kerja tim di tempat kerja bergantung pada mereka sendiri.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan ada hubungan antara faktor hubungan tim dan rekan kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit dan tidak ada hubungan signifikan antara faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan dengan kinerja perawat di rumah sakit.

## SARAN

Pimpinan rumah sakit dapat melakukan seleksi dan menempatkan perawat pada posisi yang sesuai keahlian misalnya perawat yang memiliki sertifikasi pelatihan ICU ditempatkan di ruang ICU.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfid, R., Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rsau dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1). 35-44. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v11i1.873>
- Anhar, & Aprianti, K. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Teamwork (Kerjasama Tim) terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(2). Retrieved from <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/8014>
- Araujo, B. B. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Semen Kediri. *Jurnal Otonomi*, 21(1), 1. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1331>
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada Sd Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276–1284. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Hayat, N. N. (2020). Hubungan Karakteristik Staf dan Tim Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Tipe B Tahun 2015. *Human Care Journal*, 5(1), 365. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i1.686>
- Insan, M. Y., Batubara, S. S., & Wulandari, N. (2021). Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja Perawat di Medan Pada Era Covid 19. *Seminarof Social Sciences Engineerin & Humaniora*. 34-43. Retrieved from <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/scenario/article/view/4168>
- Irham, F. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Macey, W.H & Schneider, B. (2014). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology Journal*, 1(1). 3-30. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Mose, R. E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Kelas III RS Husada Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.33377/jkh.v4i1.58>
- Mulyadi, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Media. Jakarta

- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>
- Nurjannah, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02). Retrieved from <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/3472>
- RSIB. (2021). Survei Evaluasi Kinerja Perawat di RS Islam Banjarmasin. <https://rsislambanjarmasin.com/>
- Rusni, A., & Sutrischastini, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Distributif, Team Working, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sumbawa Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(1), 1–19. <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i1.180>
- Sasauw, P. I., Tewel, B., & Trang, I. (2023). Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Tobelo. *Jurnal EMBA*, 11(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43439/41110>
- Sinuhaji, E. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma Cendekia*, 1(1), 29–34. <https://ojs.politeknikcendana.ac.id/index.php/bisma/article/view/6>
- Siregar & Handayani, P. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *JIMBI: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(1). <https://doi.org/10.31289/jimbi.v1i1.378>
- Suryaningrum, A. G., & Silvianita, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Tenaga Keperawatan dan Penunjang Medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *SOSIOHUMANITAS*, 20(1). <https://doi.org/10.36555/sosiohumanitas.v20i1.53>
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 393–402. <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i3.109>