



Strategi Peningkatan Engagement Melalui Penguatan Perceived Organization Support dan Servant Leadership (Studi Komparatif Menggunakan Analisis Regresi Pada Perawat Rumah Sakit Pemerintah Dan Rumah Sakit Swasta di Kota Semarang)

Annisaa Soeyono^{*}, Didik Notosudjono, Widodo Sunaryo

Universitas Pakuan, Indonesia

Email: soe.annisaa@gmail.com^{*}, dnotosudjono@gmail.com, widodosunaryo@gmail.com

Abstrak:

Menurut data yang terhimpun dalam Kementerian Kesehatan, Pertumbuhan negative jumlah perawat RSUD (-3,9%) dan jumlah perawat RSS (-10,3%) pada tahun 2022-2023. Hal ini memberikan indikasi masalah Engagement para perawat. Tujuan penelitian ini adalah menemukan strategi untuk meningkatkan engagement perawat di Rumah Sakit Pemerintah dan Swasta. Populasi perawat rumah sakit pemerintah adalah 158 responden. Populasi perawat rumah sakit swasta adalah 154 responden. Penelitian ini menggunakan Metode Survey, Analisis Komparatif, Analisis Regresi dan Analisis Kualitatif. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan Perceived Organization Support terhadap engagement perawat rumah sakit pemerintah, terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan Kepemimpinan Melayani terhadap engagement perawat rumah sakit pemerintah, terdapat pengaruh positif perceived organization support dan kepemimpinan melayani, secara simultan terhadap engagement perawat pada rumah sakit pemerintah, terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan Perceived Organization Support terhadap engagement perawat rumah sakit swasta, terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan Kepemimpinan Melayani terhadap engagement perawat di rumah sakit swasta, terdapat perbedaan pengaruh engagement yang tidak signifikan pada perceived organization support antara perawat rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta, terdapat perbedaan pengaruh engagement yang tidak signifikan pada kepemimpinan melayani antara perawat rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta.

Kata kunci: Keterlibatan; Perawat; Dukungan Organisasi yang Dirasakan; Kepemimpinan Pelayan

Abstract:

According to data collected by the Ministry of Health, negative growth in the number of nurses at regional hospitals (-3.9%) and at RSS (-10.3%) occurred in 2022-2023. This indicates a problem with nurse engagement. The purpose of this study was to find strategies to improve nurse engagement in government and private hospitals. The population of nurses at government hospitals was 158 respondents. The population of nurses at private hospitals was 154 respondents. This study used survey methods, comparative analysis, regression analysis, and qualitative analysis. The results of the study found that there is a significant positive direct effect of Perceived Organization Support on the engagement of nurses in government hospitals, there is a significant positive direct effect of Servant Leadership on the engagement of nurses in government hospitals, there is a positive influence of perceived organization support and servant leadership, simultaneously on the engagement of nurses in government hospitals, there is a significant positive direct effect of Perceived Organization Support on the engagement of nurses in private hospitals, there is a significant positive direct effect of Servant Leadership on the engagement of nurses in private hospitals, there is an insignificant difference in the influence of engagement on perceived organization support between nurses in government hospitals and private hospitals, there is an insignificant difference in the influence of engagement on servant leadership between nurses in government hospitals and private hospitals.

Keywords: Engagement; Nurse; Perceived Organizational Support; Servant Leadership

Corresponding: Annisaa Soeyono

E-mail: soe.annisaa@gmail.com



PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi kesehatan yang secara umum mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat. Oleh karena itu rumah sakit dituntut mampu memberikan pelayanan yang komprehensif bagi setiap pasiennya. Dalam organisasi rumah sakit, upaya untuk menciptakan rumah sakit dengan citra yang baik (berkualitas) di mata pelanggannya sangat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). SDM rumah sakit berasal dari berbagai profesi dengan beragam keilmuan yaitu dokter, dokter spesialis, perawat, laboran, ahli gizi, ahli farmasi atau apoteker dan asisten apoteker dan sebagainya (Aulia, 2024; Oktavineda, 2023; Tenri, 2016). Di antara semua disiplin ilmu ini, profesi perawat memiliki andil yang penting di dalam kegiatan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat merupakan anggota tim kesehatan garda depan yang berperan menghadapi masalah kesehatan pasien selama 24 jam secara terus-menerus (Awalia et al., 2021; Kabak & Ners, 2025; Oktavineda, 2023; Tuasikal et al., 2024).

Menurut data Kementerian Kesehatan, jumlah perawat di RS paling banyak bila dibandingkan dengan tenaga kerja kesehatan lainnya (49%), sehingga perannya menjadi penentu dalam meningkatkan mutu pelayanan di RS. Peran perawat dalam pemeliharaan kesehatan sangat vital, karena berkorelasi langsung dengan keselamatan, kualitas dan pengalaman pasien maka perawat harus memiliki engagement dengan pekerjaannya (Nishioka, Coe, Hanita, & Moscato, 2014; Press Ganey, 2015). Perawat dituntut agar menjadi figur yang diperlukan oleh pasiennya, bersimpati dan perhatian kepada pasien, fokus sehingga tidak boleh terjadi kesalahan pengobatan, dan hangat kepada pasien (Hasanah, 2015; Lubis, 2020; Rahmawati et al., 2025). Di samping itu, perawat juga harus dapat melaksanakan pekerjaannya walaupun dengan keterbatasan rekan sekerja tanpa mengorbankan mutu (Dempsey, 2016).

Berdasarkan data yang diambil dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang tercatat terjadi pertumbuhan jumlah rumah sakit dalam periode tahun 2020-2024. Hal ini menjadi hal yang sesuatu yang perlu menjadi perhatian apabila tidak diimbangi dengan meningkatnya jumlah perawat yang tersedia (Rizky et al., 2018; Yuwono et al., 2019). Meskipun demikian, jumlah perawat yang mencukupi tidak menjamin tidak adanya masalah yang mungkin akan timbul. Perawat yang mempunyai keterikatan kerja baik secara organisasi maupun pekerjaannya, dikatakan lebih mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap keberlangsungan rumah sakit. Perawat dikatakan mempunyai keterikatan bilamana mampu bekerja minimal 3 tahun penuh dalam kurun waktu tertentu. Perawat tersebut memiliki perasaan yang nyaman dan aman selama bekerja, sehingga tidak berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan ataupun pindah (Basri & Abdillah, 2022; Hasanah, 2015; Mayawati, 2021; Ramadhanti, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dkk., (2021) menyebutkan bahwa jumlah rumah sakit di Indonesia sejak tahun 2012 mengalami peningkatan sebesar rata-rata 4,5 %. Total jumlah rumah sakit yang terdata sebesar 2.826, dimana 2.725 yang sudah melakukan update data terkait. Rumah sakit di Indonesia terdiri dari rumah sakit public dan rumah sakit privat. Pertumbuhan rumah sakit public selama 7 tahun terakhir tidak sepesat rumah sakit swasta. Pertumbuhan rumah sakit public cenderung menurun, yakni sebesar 0.06%, karena ada

kecenderungan penurunan jumlah rumah sakit swasta non profit yang rata-rata sebesar 4%. Sedangkan pertumbuhan rumah sakit swasta cenderung meningkat, yakni sebesar 13,5%. Klasifikasi rumah sakit juga bisa berdasarkan atas daya tampung pasien yang digambarkan dalam jumlah tempat tidur. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021, rumah sakit umum terbagi menjadi 4 kelas yakni kelas A, B, C, dan D. Klasifikasi kelas A cenderung mengalami penurunan dari tahun ke tahun dibandingkan dengan kelas B, C dan D.

Berdasarkan kepemilikan, pertumbuhan RS Swasta lebih agresif dibandingkan jenis rumah sakit lainnya, yakni rata-rata sebesar 15,4%. Pertumbuhan Rumah Sakit di Indonesia juga mengalami peningkatan yang sangat pesat dalam kurun waktu 10 tahun terakhir, yang mana kecenderungan RS swasta untuk masuk dalam RS jaringan/grup. Dalam beberapa tahun terakhir, jumlah rumah sakit di Indonesia bertambah sebanyak 80%. Sebagian besar RS adalah RS Umum (82%), sementara untuk RS Khusus Sebagian besar adalah Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) yaitu 67%. Dari segi kepemilikan RS swasta tumbuh lebih pesat daripada RS pemerintah.

Dalam 10 tahun terakhir (2011-2020) RS pemerintah hanya tumbuh 39%, sementara RS swasta tumbuh 92%. Lebih jauh RS Swasta profit meningkat pesat sehingga menguasai 67% pasar RS Swasta. Perubahan struktur ini didorong oleh perubahan UU RS tahun 2009, UU Yayasan, tidak adanya Insentif bagi RS swasta, kebutuhan modal yang besar menjadi pendorong utama fenomena perubahan struktur ini dan meningkatkan persaingan industri RS. Dari segi tipe, RS tipe C dan D meningkat pesat selain karena adanya proses kredensialing oleh kemenkes namun juga dipengaruhi pemberlakuan sistem rujukan berjenjang dalam skema JKN.

Beberapa penelitian tentang keterikatan kerja yang sudah dilakukan meliputi: Menurut laporan *State of the Global Workplace* dari Gallup, hanya 20% karyawan di seluruh dunia yang terlibat aktif dalam pekerjaan mereka. Laporan yang sama menemukan bahwa karyawan yang terlibat 17% lebih produktif, memiliki tingkat absensi 41% lebih rendah, dan 21% lebih menguntungkan daripada karyawan yang tidak terlibat. Sebuah studi oleh Glint menemukan bahwa 85% karyawan yang merasa dihargai di tempat kerja juga lebih terlibat. Studi yang sama menemukan bahwa karyawan yang menerima umpan balik secara teratur memiliki kemungkinan 3,5 kali lebih besar untuk terlibat daripada mereka yang tidak.

Menurut laporan Achievers, 57% karyawan akan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini demi pekerjaan yang menawarkan pengakuan lebih baik. Sebuah survei oleh LinkedIn menemukan bahwa 93% karyawan akan bertahan lebih lama di suatu perusahaan jika perusahaan tersebut berinvestasi dalam karier mereka. Keterlibatan karyawan yang rendah dapat menyebabkan penurunan produktivitas, kepuasan kerja yang lebih rendah, tingkat ketidakhadiran dan pergantian karyawan yang lebih tinggi, serta dampak negatif pada budaya dan reputasi organisasi. Hal ini juga dapat menyebabkan penurunan kepuasan pelanggan dan penurunan profitabilitas.

Keterikatan perawat memiliki peranan yang sangat penting terhadap kesuksesan rumah sakit. Karena perawat yang terikat, umumnya akan memberikan pelayanan yang paripurna secara tidak langsung. Pelayanan yang paripurna seringkali disampaikan dengan penuh

keramahan dan ketulusan. Hal ini tentu akan berdampak pada pasien untuk kembali lagi berobat bilamana sakit kembali. Secara jangka panjang, pasien juga tidak akan segan-segan untuk memberikan informasi tersebut ke lingkungannya.

Fenomena yang terjadi di rumah sakit swasta di Indonesia, adalah tingkat turnover perawat yang cukup tinggi yaitu antara 13% -35%, melebihi standar turnover optimal di rumah sakit yaitu 10% pertahun (De Simone, Planta, & Cicotto, 2018). Adapun berdasarkan data jumlah perawat yang berhasil terdata oleh Dinas Kesehatan Kota Semarang menunjukkan adanya perbedaan yang tinggi dalam 2 tahun terakhir. Hal ini mengindikasikan terjadinya perputaran perawat yang melebihi standar yang ditetapkan oleh WHO.

Tabel 1. Pertambahan dan Penurunan Jumlah Perawat Rumah Sakit Pemerintah dan Rumah Sakit Swasta Tahun 2022-2023

No	Nama	2022	2023	Rata-rata Pertumbuhan Per-tahun (%)
1.	RS Pemerintah	464	446	$(446-464)/464 = - 3,9\%$
2.	RS Swasta	555	498	$(498-555)/555 = - 10,3\%$

Sumber Data: Dinas Kesehatan Kota Semarang 2024

Data pada Tabel 1 di atas memberikan gambaran tentang pertumbuhan negative dari jumlah perawat di RS Pemerintah dan RS Swasta pada periode Tahun 2022-2023. Pertumbuhan negative jumlah perawat RS Pemerintah (-3,9%) menunjukkan terjadinya tingkat turnover - 3,9%. Sedangkan pertumbuhan negative jumlah perawat RS Swasta (-10,3%) menunjukkan terjadinya tingkat *turn-over* -10,3% pada tahun 2022-2023. Data turnover tersebut di atas memberikan suatu indikasi adanya masalah Engagement para perawat, khususnya pada RS Swasta. Data tersebut merupakan data yang diambil secara tidak langsung, yakni melalui rekapitulasi yang sudah diolah oleh masing- masing rumah sakit. Berdasarkan wawancara pada tanggal 30 Juli 2024 di Rumah Sakit Swasta dengan Kepala Bagian Personalia, bahwa beberapa tahun terakhir lebih banyak perawat yang mengundurkan diri daripada perawat yang masuk .

Penelitian Cho and Lewis (2012) menghasilkan temuan bahwa terdapat hubungan yang signifikan (dengan korelasi berkisar $r = 0.249 - 0.822$, $p < 0.05$) antara *Turnover Intention* dengan *Turnover Behavior* pada Asian Female Employees. Penelitian Cohen et al (2015) yang berjudul *Does Turnover Intention Matter? Evaluating the Usefulness of Turnover Intention Rate as a Predictor of Actual Turnover Rate*, memberikan kesimpulan bahwa *Turover Intention* merupakan prediktor yang signifikan ($r = 0.136$, $p < 0.05$) terhadap *Turnover Rate*. Penelitian-penelitian tersebut memberikan gambaran bahwa *Turnover Intention* merupakan faktor yang menentukan terjadinya *Turnover Behavior* atau *Turnover Rate*.

Penelitian Dewanti, Kusnanto dan Yuwono (2019 yang berjudul *Peran Work Engagement Dalam Menurunkan Turnover Intention Perawat: A Systematic Review*, memberikan kesimpulan bahwa peningkatan *Work Engagement* dapat menurunkan *Turnover Intention*. Penelitian Cahyana dan Prahara (2020) yang berjudul *Work Engagement dengan Intensi Turnover* pada Karyawan menghasilkan temuan bahwa terdapat hubungan yang signifikan ($r = 0.328$, $p < 0.01$) antara *Wrk Engagement* dengan Intensi Turnover. Penelitian Gusanto et al (2023) yang berjudul memberikan temuan yang senada bahwa *Employees*

Engagement berpengaruh langsung negatif ($b = -0.148, p < 0.05$) terhadap *Emploees Intention to Leave*. Penelitian-penelitian tersebut di atas memberikan gambaran bahwa *Engagement* memberikan pengaruh terhadap *Intention to leave* dan pada akhirnya akan berdampak pada *Turnover Behavior*.

Angka *turnover* perawat yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif terhadap rumah sakit, belum lagi jika perawat yang mengundurkan diri tersebut adalah perawat yang potensial. Pihak rumah sakit harus mencari pengganti atau memberikan beban kerja yang lebih kepada perawat yang masih aktif bekerja. Beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan risiko human error dan akan berdampak pada turunnya kinerja perawat. Akibat dari *turnover* yang tinggi maka pihak rumah sakit harus mengeluarkan biaya yang tidak sedikit untuk proses rekrutmen, seleksi, orientasi, dan pelatihan. Selain itu, perawat baru juga akan membutuhkan waktu untuk proses penyesuaian dan adaptasi. Hal ini akan mempengaruhi kinerja rumah sakit. Data *turnover* diatas memberikan suatu indikasi adanya masalah engagement perawat di rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta di Kota Semarang.

Keterikatan dikatakan penting dalam sebuah organisasi karena dapat menciptakan budaya kerja yang lebih baik, mengurangi pergantian staf, meningkatkan produktivitas, meningkatkan hubungan kerja serta berdampak pada keuntungan organisasi. Keterikatan sumberdaya manusia yang rendah dapat berdampak pada penurunan produktivitas organisasi secara jangka panjang. Hal ini bisa disebabkan oleh perawat sebagai sumberdaya manusianya tidak merasa menyatu dengan organisasi tempat mereka berkerja. Situasi ini bisa berdampak pada performa yang mereka berikan tidak maksimal, bahkan cenderung ingin meninggalkan organisasi.

Pentingnya keterikatan kerja sudah mendapatkan perhatian secara global dan tidak dapat dipisahkan dari produktivitas organisasi. Hal ini disebabkan karyawan sebagai unit terbesar sumberdaya organisasi. Upaya meningkatkan keterikatan kerja bisa dilakukan secara internal maupun eksternal. Upaya internak bisa meliputi memotivasi diri sendiri untuk menggunakan kemampuan secara optimal dan melakukan program intervensi yang berintegrasi. Pada organisasi, dapat juga memberikan pelatihan dan seminar secara berkala dengan memberdayakan pelatih dari dalam organisasi maupun luar organisasi. Masalah keterikatan kerja sendiri umumnya bersumber dari bagaimana kondisi tempatnya bekerja dan hubungan dengan lingkungannya.

Berdasarkan pada beberapa penelitian, saat ini belum banyak penelitian yang membandingkan antara keterikatan kerja perawat antara rumah sakit pemerintah dan swasta. Berdasarkan peraturan menteri kesehatan, terdapat 4 kelompok rumah sakit dengan karakteristik berbeda. Keberadaan 4 kelompok rumah sakit tersebut sangat bergantung pada topografi wilayah dan kondisi penduduknya. Adapun kelompok rumah sakit yang memiliki fasilitas yang cukup lengkap dan sesuai dengan kebutuhan penduduknya adalah rumah sakit kategori B. Penelitian komparatif terkait kelompok rumah sakit masih terbatas pada rumah sakit kategori C, dimana memiliki jumlah perawat yang sedikit. Jumlah yang terbatas tersebut membatasi konflik yang mungkin terjadi dan penyesuaian yang relatif kecil.

Pemilihan rumah sakit didasarkan pada pembatasan masalah yang ditentukan oleh penulis dan adanya gap yang ditemukan saat melakukan survey pendahuluan. Berdasarkan studi pendahuluan terhadap beberapa rumah sakit di Semarang, terindikasi adanya permasalahan engagement. Hal ini dibuktikan dengan data turnover rumah sakit relatif tinggi. Menurut penelitian Arida (2020), persentase turnover RSI Sultan Agung fluktuatif. Yakni 11,18% dalam 5 tahun terakhir. Hal ini menunjukkan rendahnya tingkat engagement perawat. Untuk memastikan hal tersebut, maka dilakukan pada tanggal 16 Juli sampai dengan 27 Juli 2023, dengan pengisian angket kuesioner dari perawat-perawat antara 2 RS untuk menilai engagement pada rumah sakit di Semarang. Penyampaian dilakukan secara langsung dengan memberikan kuesioner dan wawancara terkait bagaimana kondisi yang ada.

Adapun hasil survey pendahuluan *engagement* terhadap Perawat ASN di RS Pemerintah (RSUD dr Adhyatma, MPH) dan Perawat Tetap di RS Swasta (RSI Sultan Agung) diperoleh informasi terdapat perbedaan Indikator Keterikatan Kerja yang dialami oleh perawat pada masing-masing rumah sakit. Pada rumah sakit pemerintah menunjukkan adanya masalah keterikatan kerja, terutama pada indikator *Concern for Productivity* dibandingkan dengan rumah sakit swasta. Adapun pada rumah sakit swasta menunjukkan adanya masalah keterikatan kerja terutama pada indikator *Career Development*, yang mana jika tidak segera ditindak lanjuti maka akan semakin meningkat.

Penelitian sebelumnya telah banyak mengkaji pengaruh faktor-faktor seperti *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Servant Leadership* terhadap *engagement* secara terpisah, namun masih terdapat *gap* dalam hal studi komparatif yang menguji sekaligus membandingkan peran kedua faktor tersebut antara rumah sakit pemerintah dan swasta, khususnya di konteks lokal seperti Kota Semarang. Novelty penelitian ini terletak pada pendekatan komparatif melalui analisis regresi untuk mengidentifikasi strategi peningkatan *engagement* yang spesifik dan efektif bagi masing-masing jenis rumah sakit, dengan mempertimbangkan perbedaan karakteristik organisasi dan sistem kerja yang berlaku. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan membandingkan pengaruh POS serta *Servant Leadership* terhadap *engagement* perawat di rumah sakit pemerintah dan swasta di Kota Semarang, serta merumuskan rekomendasi strategis yang kontekstual. Manfaat yang diharapkan adalah memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur manajemen SDM kesehatan, serta manfaat praktis bagi pihak rumah sakit dan pemangku kebijakan dalam merancang intervensi yang tepat untuk meningkatkan retensi, kinerja, dan kualitas pelayanan keperawatan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis Ex-Post Facto. Penelitian Ex-Post Facto adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut (Sugiyono, 2012:7). Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat RS Umum Pemerintah dengan status aparatur sipil negara dan

Tenaga Kesehatan RS Umum Swasta dengan status karyawan tetap di Semarang. Adapun RS yang diteliti adalah RS kelas B.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik non-probability sampling secara purposif sampling yaitu teknik penetapan sampel dengan cara memilih sampel diantara populasi sesuai dengan yang dikehendaki peneliti. Adapun kriteria sampel dari RS Pemerintah yaitu Perawat dengan status Aparatur Sipil Negara dan Perawat RS Swasta dengan status karyawan tetap. Responden untuk RS Pemerintah diwakili oleh RSUD Dr ADHYATMA MPH, dengan kriteria sudah bekerja selama lebih dari 2 tahun. Untuk responden perawat RS Swasta diwakili oleh RSI Sultan Agung, dengan kriteria sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Jadwal kegiatan penelitian yaitu dilakukan bulan November 2023 Maret 2025. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Pemerintah dan Rumah Sakit Swasta di Kota Semarang.

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini berbentuk skor masing- masing untuk 3 (tiga) variabel yaitu skor untuk variabel Employee Engagement, Kepemimpinan Melayani dan Perceived *Organization Support*. Pengukuran skor untuk ketiga variabel tersebut menggunakan kuesioner. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Sugiyono (2012: 238) menyatakan bahwa Stastik Deskriptif digunakan untuk menganalisis data sampel dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang belaku untuk umum atau generalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis Pertama

Untuk mengetahui pengaruh langsung Dukungan Organisasi terhadap engagement pada perawat di Rumah Sakit Pemerintah:

Tabel 2. Persamaan Regresi Sederhana Antara Dukungan Organisasi (X1) Terhadap Keterikatan Perawat (Y): $Y = 112,64 + 0,311X1$

Model Summary ^b							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.380 ^a	.145	.139	11.66806	.145		
ANOVA ^a							
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3593.076	1	3593.076	26.392	.000 ^b	
	Residual	21238.393	156	136.144			
	Total	24831.468	157				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	B	Std. Error	Beta			
	POS	51.046	7.770	.742	6.570	.000	
		.702	.051		13.656	.000	

Sumber: Hasil analisis data primer, 2025

Data pada Tabel menunjukkan bahwa koefisien regresi sederhana antara Dukungan Organisasi dan Keterikatan Perawat adalah sebesar 0.380 dengan taraf signifikansi < 0.05 ($p = 0.000$). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Perawat pada Rumah Sakit Pemerintah Kota Semarang. Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi yang terbentuk sangat signifikan secara statistik ($F(1, 156) = 28.724, p < 0.001$). Hal ini mengindikasikan bahwa model ini layak dan mampu menjelaskan hubungan antara kedua variabel dengan baik. Secara spesifik, variabel POS ditemukan sebagai prediktor yang signifikan terhadap Engagement ($\beta = 0.380, t = 5.137, p < 0.001$). Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 14.5% dari variasi dalam tingkat Engagement pegawai dapat dijelaskan oleh Perceived Organization Support. Lebih lanjut, koefisien regresi ($B = 0.311$) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu poin pada skor Perceived Organization Support, diprediksi akan meningkatkan skor Engagement pegawai sebesar 0.311 poin. Temuan ini memberikan bukti kuat bahwa dukungan yang dirasakan dari organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai di lingkungan rumah sakit pemerintah.

Hipotesis Kedua

Untuk mengetahui pengaruh langsung Kepemimpinan Melayani terhadap engagement pada perawat di Rumah Sakit Pemerintah:

Tabel 3. Persamaan Regresi Sederhana Antara Kepemimpinan Melayani (X3) Terhadap Keterikatan Perawat (Y): $Y = 133,75 + 0,211X3$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.333 ^a	.111	.105	11.89482	.111	19.504	1
Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression		2759.520	1	2759.520	19.504	.000 ^b
	Residual		22071.949	156	141.487		
	Total		24831.468	157			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.553	6.602		7.809	.000
	Servant	.789	.049	.792	16.011	.000

Sumber: Hasil analisis data primer, 2025

Data pada menunjukkan bahwa koefisien regresi sederhana antara Kepemimpinan Melayani dan Keterikatan Perawat adalah sebesar 0.333 dengan taraf signifikansi < 0.05 ($p = 0.000$). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepemimpinan Melayani terhadap Keterikatan Perawat pada Rumah Sakit Pemerintah Kota Semarang. Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi yang terbentuk sangat signifikan secara statistik ($F(1, 156) = 18.804, p < 0.001$), yang mengonfirmasi bahwa model ini layak digunakan untuk prediksi.

Variabel Servant Leadership ditemukan sebagai prediktor yang signifikan terhadap Engagement ($\beta = 0.328$, $t = 4.336$, $p < 0.001$). Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2), model ini menunjukkan bahwa 10.8% dari variasi dalam tingkat Engagement pegawai dapat dijelaskan oleh Servant Leadership. Secara praktis, koefisien regresi ($B = 0.215$) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu poin pada skor Servant Leadership, diprediksi akan meningkatkan skor Engagement pegawai sebesar 0.215 poin. Temuan ini membuktikan bahwa Servant Leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai di lingkungan rumah sakit pemerintah.

Hipotesis Ketiga

Untuk mengetahui pengaruh langsung Dukungan Organisasi terhadap engagement pada perawat di Rumah Sakit Swasta:

Tabel 4. Persamaan Regresi Sederhana Antara Dukungan Organisasi (X1) Terhadap Keterikatan Perawat (Y): $Y = 51,04 + 0,702X1$

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.74 2 ^a	.55 1	.54 8	11.7269 4	.551	186.474	1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25644.162	1	25644.162	186.474	.000 ^b
	Residual	20903.195	152	137.521		
	Total	46547.357	153			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	112.649	9.094		12.387	.000
	POSX1	.311	.061	.380	5.137	.000

Sumber: Hasil analisis data primer, 2025

Data pada Tabel menunjukkan bahwa koefisien regresi sederhana antara Dukungan Organisasi dan Keterikatan Perawat adalah sebesar 0.742 dengan taraf signifikansi < 0.05 ($p = 0.000$). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Perawat pada Rumah Sakit Swasta Kota Semarang. Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi yang terbentuk sangat signifikan secara statistik ($F(1, 156) = 28.724$, $p < 0.001$). Hal ini mengindikasikan bahwa model ini layak dan mampu menjelaskan hubungan antara kedua variabel dengan baik. Secara spesifik, variabel POS ditemukan sebagai prediktor

yang signifikan terhadap Engagement ($\beta = 0.704$, $t = 13.802$, $p < 0.001$). Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 55.6% dari variasi dalam tingkat Engagement pegawai dapat dijelaskan oleh Perceived Organization Support. Lebih lanjut, koefisien regresi ($B = 0.704$) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu poin pada skor Perceived Organization Support, diprediksi akan meningkatkan skor Engagement pegawai sebesar 0.704 poin. Temuan ini memberikan bukti kuat bahwa dukungan yang dirasakan dari organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai di lingkungan rumah sakit swasta.

Hipotesis Keempat

Untuk mengetahui pengaruh langsung Kepemimpinan Melayani terhadap engagement pada perawat di Rumah Sakit Swasta:

Tabel 5. Persamaan Regresi Sederhana Antara Kepemimpinan Melayani (X3) Terhadap Keterikatan Perawat (Y): $Y = 51,53 + 0,789X3$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.792 ^a	.628	.625	10.67644	.628	256.359	1
Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	29221.438	1	29221.438	256.359	.000 ^b	
	Residual	17325.919	152	113.986			
	Total	46547.357	153				
Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B						
1	(Constant)	133.758	5.822		22.975	.000	
	ServantX3	.211	.048	.333	4.416	.000	

Sumber: Hasil analisis data primer, 2025

Data pada Tabel menunjukkan bahwa koefisien regresi sederhana antara Kepemimpinan Melayani dan Keterikatan Perawat adalah sebesar $\beta = 0.789$ dengan taraf signifikansi $p < 0.05$ ($p = 0.000$). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepemimpinan Melayani terhadap Keterikatan Perawat pada Rumah Sakit Swasta Kota Semarang. Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi yang terbentuk sangat signifikan secara statistik ($F(1, 156) = 18.804$, $p < 0.001$), yang mengonfirmasi bahwa model ini layak digunakan untuk prediksi. Variabel Servant Leadership ditemukan sebagai prediktor yang signifikan terhadap Engagement ($\beta = 0.789$, $t = 16.011$, $p < 0.001$). Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2), model ini menunjukkan bahwa 62.8% dari variasi dalam tingkat Engagement pegawai dapat dijelaskan oleh Servant Leadership. Secara praktis, koefisien regresi ($B = 0.789$) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu poin pada skor Servant Leadership, diprediksi akan meningkatkan skor Engagement pegawai sebesar 0.789 poin. Temuan ini membuktikan bahwa Servant Leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai di lingkungan rumah sakit swasta.

Hipotesis Kelima

Adapun kriteria yang digunakan adalah berdasarkan Klasifikasi dari Sarjono dan Julianita (2011), yaitu:

Tabel 6. Klasifikasi Koefisien Regresi

Koefisien Regresi	Besarnya Pengaruh
0.05 – 0.09	Lemah
0.10 – 0.29	Sedang
Lebih dari 0.30	Kuat

Sumber: Sarjono dan Julianita (2011)

Hasil Analisis Regresi pada pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Engagement pada Perawat RSP dan Perawat RSS sebagaimana pada Tabel di bawah ini.

Tabel 7. Analisis Regresi

No	Klasifikasi Perawat	Koefisien Regresi (β)	Besarnya Pengaruh	Temuan Penelitian
1	Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Engament pada Perawat RSP	0,380	Kuat	Terdapat perbedaan yang TIDAK signifikan pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Engagement antara Perawat RSP dan Perawat RSS (Tidak signifikan karena berbeda tetapi dalam kategori “Kuat” yang sama).
2	Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Engament pada Perawat RSS	0,742	Kuat	

Sumber: Hasil analisis data primer, 2025

Berdasarkan data pada Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang TIDAK signifikan besarnya pengaruh Dukungan organisasi terhadap Engagement antara Perawat RSP dan Perawat RSS. Dalam hal ini Dukungan organisasi terhadap Engagemen pada Pearawat RSS lebih besar dibandingkan Dukungan Organisasi terhadap Engagement pada Perawat RSP.

Hipotesis Keenam

Hasil Analisis Regresi pada pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Engagement pada Perawat RSP dan Perawat RSS sebagaimana pada Tabel di bawah ini.

Tabel 8. Analisis Regresi

No	Klasifikasi Perawat	Koefisien Regresi (β)	Besarnya Pengaruh	Temuan Penelitian
1	Pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Engament pada Perawat RSS	0,792	Kuat	Engagement antara Perawat RSP dan Perawat RSS (Tidak signifikan karena berbeda tetapi dalam kategori “Kuat” yang sama).

Sumber: Hasil analisis data primer, 2025

Berdasarkan data pada Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan besarnya pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Engagement antara Perawat

RSP dan Perawat RSS. Dalam hal ini Kepemimpinan Melayani terhadap Engagemen pada Pearawat RSS lebih besar dibandingkan Kepemimpinan Melayani terhadap Engagement pada Perawat RSP.

Pengaruh POS terhadap Engagement pada Perawat RS Pemerintah.

Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Dukungan Organisasi ($b = 0,742$ $P < 0,00?$) POS terhadap Engagement pada Perawat RS Pemerintah. Hal ini berarti bahwa penguatan pada Variabel POS diprediksi dapat meningkatkan Engagement Perawat RS Pemerintah. Hasil Analisis Hubungan antar indikator memberikan gambaran bahwa indikator-indikator variable POS, yaitu Fairness memiliki korelasi yang sedang dengan indkator-indikator Engagement, yaitu Loyalty pada RS Pemerintah. Hal ini berarti bahwa penguatan pada indikator-indikator POS tersebut diprediksi dapat meningkatkan Engagment Perawat RS Pemerintah. Berdasarkan hasil Analisis Kualitatif diperoleh temuan bahwa terdapat persamaan hasil Analisis Kualitatif dengan hasil Penelitian Kuantitatif pada Variabel POS dan Variabel Engagement Perawat RS Pemerintah, yakni berada pada kategori Baik dengan perolehan nilai 4,09 dan 3.85. Hal ini berarti bahwa hasil Analisis Kualitatif memperkuat Hasil Penelitian Kuantitatif.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adellia (2021) yang berjudul *HolisticWork Engagement pada Tenaga Kesehatan di Kota Jakarta Barat: Pengaruh Digital Quotient, Authentic Leadership, dan Perceived Organizational Support selama Covid-19* pada rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta, menghasilkan salah satu temuan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan ($b = 0,671$, $p < 0,000$) POS terhadap Engagement. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian terdahulu mendukung hasil penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut di atas bahwa dengan terdapat pengaruh positif yang signifikan POS terhadap Engagement Perawat RS Pemerintah, diperlukan strategi dan cara untuk meningkaskan Engagement Perawat RS Pemerintah melalui penguatan indikator-indikator POS tersebut di atas.

Pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Engagement pada Perawat RS Pemerintah

Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan Melayani ($b = 0,792$ $P < 0,00?$) terhadap Engagement pada Perawat RS Pemerintah. Hal ini berarti bahwa penguatan pada Variabel Kepemimpinan Melayani diprediksi dapat meningkatkan Engagement Perawat RS Pemerintah. Hasil Analisis Hubungan antar indikator memberikan gambaran bahwa indikator-indikator variable Kepemimpinan Melayani memiliki korelasi yang rendah dengan indkator-indikator Engagement. Hal ini berarti bahwa penguatan pada indikator-indikator Kepemimpinan Melayani tersebut diprediksi belum dapat meningkatkan Engagment Perawat RS Pemerintah. Berdasarkan hasil Analisis Kualitatif diperoleh temuan bahwa terdapat persamaan hasil Analisis Kualitatif dengan hasil Penelitian Kuantitatif pada Variabel Kepemimpinan Melayani dan Variabel Engagement Perawat RS Pemerintah, yakni berada pada kategori Baik dan sangat Baik dengan perolehan nilai 3,57 dan 5. Hal ini berarti bahwa hasil Analisis Kualitatif memperkuat Hasil Penelitian Kuantitatif.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kaur (2018) yang berjudul *Mediator Analysis of Job Satisfaction: Relationship between Servant Leadership and Employee Engagement*.

Metamorphosis” menghasilkan salah satu temuan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan ($b = 0,708$, $p < 0,000$) Kepemimpinan Melayani terhadap Engagement. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian terdahulu mendukung hasil penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut di atas bahwa dengan terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepemimpinan Melayani terhadap Engagement Perawat RS Pemerintah, diperlukan strategi dan cara untuk meningkatkan Engagement Perawat RS Pemerintah melalui penguatan indikator-indikator Kepemimpinan Melayani tersebut di atas.

Pengaruh POS terhadap Engagement pada Perawat RS Swasta.

Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Dukungan Organisasi ($b = 0,380$ $P < 0,000$) POS terhadap Engagement pada Perawat RS Swasta. Hal ini berarti bahwa penguatan pada Variabel POS diprediksi dapat meningkatkan Engagement Perawat RS Swasta. Hasil Analisis Hubungan antar indikator memberikan gambaran bahwa indikator-indikator variable POS, yakni Fairness, Support Management, Reward dan Work Environment memiliki korelasi yang Baik dan Sangat Baik terhadap indikator Engagement yakni Productivity, Ownership, Loyalty, Vigor, Dedication dan Arbsoption. Hal ini berarti bahwa penguatan pada indikator-indikator POS tersebut diprediksi dapat meningkatkan Engagment Perawat RS Swasta.

Berdasarkan hasil Analisis Kualitatif diperoleh temuan bahwa terdapat persamaan hasil Analisis Kualitatif dengan hasil Penelitian Kuantitatif pada Variabel POS dan Variabel Engagement Perawat RS Swasta, yakni berada pada kategori Baik dengan perolehan nilai 3,96 dan Sangat Baik 4,23. Hal ini berarti bahwa hasil Analisis Kualitatif memperkuat Hasil Penelitian Kuantitatif. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muryanto (2021) yang berjudul Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement yang berimplementasi pada Loyalitas Kerja (Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang)” menghasilkan salah satu temuan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan ($b = 0,630$; $p < 0,000$) POS terhadap Engagement. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian terdahulu mendukung hasil penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut di atas bahwa dengan terdapat pengaruh positif yang signifikan POS terhadap Engagement Perawat RS Swasta, diperlukan strategi dan cara untuk meningkatkan Engagement Perawat RS Swasta melalui penguatan indikator-indikator POS tersebut di atas.

Pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Engagement pada Perawat RS Swasta.

Pengujian Hipotesis Kesembilan diperoleh temuan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan Melayani ($b = 0,333$ $P < 0,000$) terhadap Engagement pada Perawat RS Swasta. Hal ini berarti bahwa penguatan pada Variabel Kepemimpinan Melayani diprediksi dapat meningkatkan Engagement Perawat RS Swasta. Hasil Analisis Hubungan antar indikator memberikan gambaran bahwa indikator-indikator variable Kepemimpinan Melayani memiliki korelasi yang kuat dan sangat kuat dengan indikator-indikator Engagement. Hal ini berarti bahwa penguatan pada indikator-indikator Kepemimpinan Melayani tersebut diprediksi dapat meningkatkan Engagment Perawat RS Swasta. Berdasarkan hasil Analisis Kualitatif diperoleh temuan bahwa terdapat persamaan hasil Analisis Kualitatif dengan hasil

Penelitian Kuantitatif pada Variabel Kepemimpinan Melayani dan Variabel Engagement Perawat RS Swasta, yakni berada pada kategori Baik dan sangat Baik dengan perolehan nilai 3,80 dan 4,71. Hal ini berarti bahwa hasil Analisis Kualitatif memperkuat Hasil Penelitian Kuantitatif.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kaur (2018) yang berjudul *Mediator Analysis of Job Satisfaction: Relationship between Servant Leadership and Employee Engagement. Metamorphosis*” menghasilkan salah satu temuan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan ($b = 0,708, p < 0,000$) Kepemimpinan Melayani terhadap Engagement. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian terdahulu mendukung hasil penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut di atas bahwa dengan terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepemimpinan Melayani terhadap Engagement Perawat RS Swasta, diperlukan strategi dan cara untuk meningkatkan Engagement Perawat RS Swasta melalui penguatan indikator-indikator Kepemimpinan Melayani tersebut di atas.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil menemukan beberapa strategi untuk meningkatkan Engagement perawat di Rumah Sakit Pemerintah dan Rumah Sakit Swasta. Temuan pertama menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Engagement perawat di Rumah Sakit Pemerintah, sehingga penguatan dukungan organisasi dapat meningkatkan tingkat keterlibatan perawat di rumah sakit tersebut. Temuan kedua juga menunjukkan bahwa kepemimpinan melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap Engagement perawat di Rumah Sakit Pemerintah, di mana penguatan kepemimpinan melayani dapat meningkatkan keterlibatan perawat. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Engagement perawat di Rumah Sakit Swasta, dan penguatan dukungan organisasi dapat meningkatkan keterlibatan perawat di rumah sakit swasta. Terakhir, kepemimpinan melayani juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Engagement perawat di Rumah Sakit Swasta, dengan penguatan kepemimpinan melayani yang dapat meningkatkan keterlibatan perawat di rumah sakit tersebut.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar manajemen rumah sakit, baik pemerintah maupun swasta, secara proaktif memperkuat dukungan organisasi dan menerapkan gaya kepemimpinan melayani untuk meningkatkan engagement perawat. Implementasi dapat dilakukan melalui pengembangan sistem penghargaan yang adil, peningkatan dukungan manajemen, serta program pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan empati dan pemberdayaan bawahan. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan sampel ke berbagai kelas rumah sakit dan menguji variabel mediator seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi guna memperdalam analisis hubungan antarvariabel. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan engagement perawat dapat meningkat secara berkelanjutan, yang pada gilirannya akan mendukung kualitas pelayanan dan kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, G. S. (2024). *Kajian beban kerja tenaga farmasi rawat jalan di Rumah Sakit Universitas Indonesia*. Politeknik STIA LAN Jakarta.
- Awalia, M. J., Medyati, N. J., & Giay, Z. J. (2021). Hubungan umur dan jenis kelamin dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(2), 477–483.
- Basri, B., & Abdillah, H. (2022). Peran remunerasi, kompensasi, kenyamanan lingkungan kerja, beban kerja, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap keinginan pindah kerja (turnover) perawat pada masa pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 13(1), 61–74.
- Cahyana, & Prahara. (2020). *Work engagement dengan intensi turnover pada karyawan*.
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy, and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39, 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>
- Dewanti, N., Kusnanto, K., & Yuwono, S. R. (2020). Peran work engagement dalam menurunkan turnover intention perawat: A systematic review. *Jurnal Penelitian Kesehatan "SUARA FORIKES" (Journal of Health Research "Forikes Voice")*, 12(1), 62–67.
- Ganey, P. (2015). *Consumerism: Earning patient loyalty and market share*. Press Ganey Associates, Inc.
- Hasanah, N. (2015). *Perbedaan kecenderungan burnout syndrome ditinjau dari jenis kelamin pada perawat IGD RSUD Dr. Pirngadi Medan*. Universitas Medan Area.
- Kabak, E., & Ners, M. K. (2025). *Perawat sebagai agen kesehatan: Menjaga kesehatan, menyelamatkan nyawa*. CV Eureka Media Aksara.
- Kaur, P., et al. (2018). Mediator analysis of job satisfaction: Relationship between servant leadership and employee engagement. *Metamorphosis: A Journal of Management Research*, 17(2), 76–85. <https://doi.org/10.1177/0972622518804025>
- Lestari, W., Trisnantoro, L., & Andayani, N. L. P. E. P. (2021). Gambaran kinerja rumah sakit sebelum dan sesudah era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 24(3), 95–101.
- Lubis, M. (2020). *Peran perawat dalam memberikan motivasi penyembuhan terhadap pasien di RSUD Padangsidimpuan*. IAIN Padangsidimpuan.
- Mayawati, L. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention perawat. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 1(1), 56–67.
- Muryanto, A. N. (2021). *Pengaruh dukungan organisasi dan budaya organisasi terhadap employee engagement yang berimplementasi pada loyalitas kerja (Studi kasus pada BPR Arto Moro Semarang)*.
- Oktavineda, F. (2023). *Hubungan kerjasama tim perawat dengan insiden keselamatan pasien di ruang Azzara 2 dan Melati Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari*. STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya.
- Rahmawati, N. D., Elasari, Y., & Wulandari, R. Y. (2025). Upaya peningkatan pengetahuan perawat dalam pencegahan risiko jatuh di bangsal kelas 2 RS Bhayangkara Polda Lampung. *Sains Medisina*, 3(4), 229–239.
- Ramadhanti, F. (2020). *Ketidakamanan kerja, konflik kerja-keluarga, dan kelebihan beban*

- kerja pengaruhnya terhadap turnover intention (Studi pada perawat honorer RSAU Dr. M. Salamun Kota Bandung). Universitas Komputer Indonesia.*
- Rizky, W., Darmaningtyas, N., & Yulitasari, B. I. (2018). Hubungan jumlah tenaga perawat dengan beban kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap kelas III RSUD Wates. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 1(1), 38–42.
- Tenri, M. A. (2016). *Kualitas pelayanan kesehatan anak di bawah lima tahun di Pusat Kesehatan Masyarakat Malili Kabupaten Luwu Timur*. FIS.
- Tuasikal, H., Zamroni, A. H., Yulia, N. A., Rusmini, S., & Umar, N. H. E. (2024). *Manajemen perawat modern: Strategi kinerja, caring, dan keselamatan kerja menuju keperawatan berkualitas*. Nuansa Fajar Cemerlang.
- Yuwono, E., Hartati, C. S., & Winarko, R. (2019). Analisis kualitas pelayanan perawat untuk meningkatkan kepuasan klien di RSI Siti Hajar Sidoarjo. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(2), 112–125.