

Keterlibatan Kepuasan Kerja Pada Work Engagement Perawat Di Rumah Sakit

The Involvement Of Job Satisfaction In Nurses Work Engagement At The Hospital

Alita Dewi Percunda*, Medica Selvia Maharani
Fakultas Teknologi Dan Manajemen Kesehatan
Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata Kediri
*alita.dewi@iik.ac.id

Abstract.

Background: *The nursing profession has an important role in maintaining the quality of hospital services, but often experiences high work pressure which impacts work engagement. Low work engagement can reduce performance and increase nurse turnover. One factor that can increase work engagement is job satisfaction.*

Objectives: *This study aims to analyze the effect of job satisfaction on work engagement in nurses at RSM Ahmad Dahlan, Kediri City. **Methods:** This study used a quantitative approach with a cross-sectional design and simple linear regression analysis. **Results:** Of the 143 respondents obtained, most were in the age range of 26-35 years (59.4%), with the majority of female gender (71%), and had the latest education at the Bachelor's level (49%), while for employment status the majority of nurses were contract status (52%), with the longest length of service in the range of 6-10 years (38%). Descriptive analysis of the highest indicator of job satisfaction was work relationships (3.97%) while the highest indicator of work engagement was vigor (3.95%). Statistical tests showed that job satisfaction had a significant effect on work engagement (sig 0.000).*

Conclusions and suggestions: *Job satisfaction influences nurses' work engagement. Therefore, hospitals are expected to improve job satisfaction to strengthen nurses' work engagement*

Keywords: *Nurses, Job Satisfaction, Work Engagement*

Abstrak.

Latar belakang: Profesi perawat memiliki peran penting dalam menjaga kualitas pelayanan rumah sakit, namun sering kali mengalami tekanan kerja tinggi yang berdampak pada keterikatan kerja. Keterikatan kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan turnover perawat. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan keterikatan kerja adalah kepuasan kerja. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja pada perawat di RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* dan analisis regresi linear sederhana. **Hasil:** Dari 143 responden yang didapatkan, sebagian besar berada pada rentang usia 26-35 tahun (59,4%), dengan jenis kelamin mayoritas perempuan (71%), serta memiliki pendidikan terakhir pada jenjang Sarjana (49%), sedangkan untuk status kepegawaian mayoritas perawat berstatus kontrak (52%), dengan lama kerja terbanyak pada rentang 6-10 tahun (38%). Analisis deskriptif indikator kepuasan kerja tertinggi adalah hubungan kerja (3,97%) sedangkan indikator keterikatan kerja tertinggi adalah *vigor* (3,95%). Uji statistik menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja (sig 0,000). **Simpulan dan saran:** Kepuasan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja perawat. Oleh karena itu, rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja guna memperkuat keterikatan kerja perawat.

Kata Kunci: Perawat, Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja

Pendahuluan

Industri pelayanan kesehatan saat ini tengah mengalami transformasi signifikan, mendorong setiap rumah sakit untuk meningkatkan mutu pelayanannya agar tetap kompetitif dan tidak ditinggalkan oleh konsumen. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2020, rumah sakit berperan sebagai penyelenggara pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, termasuk pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya sangat bergantung pada kualitas pelayanan yang diberikan, yang salah satunya dipengaruhi oleh sumber daya manusia, khususnya perawat. Perawat merupakan komponen terbesar dalam tenaga kesehatan di Indonesia, dengan jumlah mencapai 582.023 orang pada tahun 2023, dan persebaran tertinggi berada di Provinsi Jawa Timur¹.

Namun demikian, profesi perawat sering kali menghadapi tekanan kerja tinggi, seperti tuntutan untuk merespons cepat, beban kerja berat, dan kewajiban administratif yang padat, yang menyebabkan stres kerja yang tinggi². Survei yang dilakukan oleh PPNI menunjukkan bahwa sekitar 50,9% perawat mengalami stres dan beban kerja³. Kondisi ini dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja perawat serta berdampak negatif pada kualitas layanan yang diberikan. Oleh karena itu, keterikatan kerja menjadi aspek penting yang harus diperhatikan, karena perawat yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung lebih peduli terhadap profesinya dan berupaya memberikan pelayanan terbaik⁴.

Penelitian Gallup⁵ menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja di Indonesia (24%) masih lebih rendah dibandingkan rata-rata negara-negara di Asia Selatan (27%), menandakan perlunya perhatian lebih terhadap isu ini. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan, dan dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti gaji, fasilitas, hubungan kerja, pengawasan, dan kesempatan promosi.

Berdasarkan data dari RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri menunjukkan adanya tren peningkatan jumlah perawat yang mengundurkan diri dari tahun 2022 hingga 2024, dengan total 4 orang (2022), 12 orang (2023), dan 16 orang (2024). Alasan perawat keluar dari RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri bervariasi, kebanyakan karena mendapatkan kesempatan bekerja di fasilitas lain, pengembangan karir (mengikuti tes CPNS) dan berbagai alasan pribadi. Standar *turnover* yang dianggap bermasalah yaitu melebihi 10% pertahun⁶, meskipun jumlah turnover di RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri tidak melebihi standar, namun hal ini dapat mengindikasikan potensi masalah dalam keterikatan kerja, dimana perawat yang merasa kurang terikat dengan institusi cenderung mencari kesempatan lain yang lebih baik untuk pengembangan karir dan kesejahteraan pribadi⁷. Keterikatan kerja yang tinggi dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan, sebaliknya alasan keluar yang beragam, seperti masalah pribadi, atau lingkungan kerja, seringkali mencerminkan rendahnya keterikatan kerja, yang dapat memicu *turnover intention*⁶.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja pada perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri.

Metode

Penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional* dilakukan bulan April – Mei 2025 di Unit Hemodialisa, Unit Rawat Inap, Nifas, ICCU, Unit Rawat Jalan, NICU, IGD, IBS, ICU di RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri. Penentuan jumlah sampel dengan teknik slovin menghasilkan jumlah sampel minimal adalah 142 responden. Pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *cluster random sampling* sehingga di dapatkan sampel 143 responden dengan kriteria inklusi perawat yang bekerja lebih dari 6 bulan.

Penelitian dilakukan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Kuesioner terdiri dari tiga bagian besar yaitu identitas responden, pengukuran kepuasan kerja (16 pernyataan) dan pengukuran keterikatan kerja (9 pernyataan). Masing –masing pertanyaan diberikan jawaban dengan skala likert 4. Instrumen sebelumnya telah diuji validitas dan reliabilitas dengan *Cronbach's alpha* > 0,60. Hasil penelitian kemudian dilakukan uji statistika menggunakan SPSS yang meliputi analisis deskriptif dan uji pengaruh dengan regresi linear.

Penelitian ini telah dinyatakan layak etik dengan Surat Keterangan Kelayakan Etika Penelitian No. 1065/FTMK/EP/III/2025. Sebelum berpartisipasi responden telah diberikan informasi terkait penelitian yang akan dilaksanakan dan menandatangani *informed consent*.

Hasil

Pengambilan data menggunakan kuesioner mendapatkan jumlah sampel valid sebanyak 143 responden. Sebagian besar responden adalah perempuan sebanyak 102 perawat (71%). Usia

responden didominasi kelompok usia 26 -35 tahun sejumlah 85 perawat (59,4%). Pendidikan terakhir responden mayoritas Sarjana sejumlah 70 perawat (49%) sedangkan untuk status kepegawaian mayoritas responden berstatus kontrak sebanyak 74 perawat (52%), dengan lama kerja terbanyak pada rentang 6-10 tahun sebanyak 54 perawat (38%). Data lengkap karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1. Karakteristik responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
	Jenis kelamin		
1	Laki-laki	41	29
2	Perempuan	102	71
	Umur		
1	17-25 tahun	12	8,4%
2	26-35 tahun	85	59,4%
3	36-45 tahun	43	30,1%
4	46-55 tahun	3	2,1%
	Pendidikan Terakhir		
1	SMK	0	0%
2	D3	63	44
3	S1	70	49
4	Profesi Ners	10	7
	Masa Kerja		
1	7 bulan – 5 tahun	39	27
2	6-10 tahun	54	38
3	11-19 tahun	44	31
4	≥ 20 tahun	6	4
	Status Kepegawaian		
1	Kontrak	74	52
2	Tetap	69	48
	Unit		
1	Hemodialisa	5	3,5
2	IBS	12	8,4
3	ICCU	6	4,2
4	ICU	8	5,6
5	IGD	15	10,5
6	Rawat Inap	65	45,4
7	Rawat Jalan	16	11,2
8	NICU	8	5,6
9	Nifas	8	5,6

Penelitian ini menganalisis setiap indikator dari variabel kepuasan kerja dan keterikatan kerja, baik secara keseluruhan maupun berdasarkan unit kerja, serta menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja. Variabel kepuasan kerja terdiri dari enam indikator, sedangkan variabel keterikatan kerja terdiri dari tiga indikator.

Tabel 2. Hasil Analisis Kepuasan Kerja

No	Indikator	Mean	Standar Deviasi
1	Gaji	3,42	0,726
2	Fasilitas	3,85	0,375
3	Hubungan kerja	3,97	0,204
4	Kesesuaian kerja	3,94	0,231
5	Pengawasan	3,93	0,306
6	Promosi	3,73	0,649
	Rata-rata	3,16	0,405

Hasil analisis variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa indikator dengan rata-rata tertinggi adalah hubungan kerja sebesar 3,97. Sementara itu, indikator dengan rata-rata terendah adalah gaji sebesar 3,42. Secara keseluruhan, rata-rata kepuasan kerja di RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri adalah 3,16. Rincian hasil setiap indikator kualitas pelayanan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 3. Hasil Analisis Keterikatan Kerja

No	Indikator	Mean	Standar Deviasi
1	<i>Vigor</i> (Semangat)	3,95	0,217
2	<i>Dedication</i> (Dedikasi)	3,83	0,381
3	<i>Absorption</i> (Penghayatan)	3,89	0,338
	Rata-rata	3,21	0,425

Hasil analisis variabel keterikatan kerja menunjukkan bahwa indikator dengan rata-rata tertinggi adalah *vigor* (semangat) sebesar 3,95. Sementara itu, indikator dengan rata-rata terendah adalah *dedication* (dedikasi) sebesar 3,83. Secara keseluruhan, rata-rata keterikatan kerja di RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri adalah 3,21. Rincian hasil setiap indikator kualitas pelayanan disajikan pada Tabel 3.

Tabel 4. Hasil Analisis Variabel Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit	Kepuasan Kerja		Keterikatan Kerja	
		Mean	SD	Mean	SD
1	Hemodialisa	2,93	0,17	2,78	0,19
2	IBS	2,94	0,36	3,25	0,42
3	ICCU	2,97	0,26	3,04	0,11
4	ICU	2,80	0,16	2,90	0,11
5	IGD	3,03	0,35	3,24	0,43
6	Rawat Inap	3,03	0,28	3,13	0,33
7	Rawat Jalan	3,12	0,43	3,19	0,45
8	NICU	3,09	0,15	3,08	0,24
9	Nifas	3,02	0,07	3,03	0,07

Hasil analisis variabel kepuasan kerja dan keterikatan kerja berdasarkan unit kerja menunjukkan bahwa unit rawat jalan memiliki rata-rata kepuasan kerja tertinggi sebesar 3,12, sedangkan ICU memiliki rata-rata kepuasan kerja terendah yaitu 2,80. IBS memiliki rata-rata keterikatan tertinggi sebesar 3,25, sedangkan pada Unit Hemodialisa memiliki rata-rata keterikatan kerja terendah yaitu 2,78. Rincian hasil setiap indikator kualitas pelayanan disajikan pada Tabel 4.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh antara dua variabel, yaitu variabel independen (kepuasan kerja) dan variabel dependen (keterikatan kerja). Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai *R square* sebesar 0,365 menunjukkan bahwa sebesar 36,5% keterikatan kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja, sedangkan sisanya, yaitu 63,5%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan rata-rata kepuasan kerja di RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri adalah 3,16. Dari hasil rata-rata setiap indikator pada variabel kepuasan kerja yang tertinggi adalah hubungan kerja sebesar 3,97. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryudi⁸ di Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang dengan jumlah responden sebanyak 73 perawat. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa indikator hubungan kerja memiliki skor rata-rata paling tinggi dibandingkan dengan indikator kepuasan kerja yang lainnya. Hasil penelitian Yeniarti⁹ menggambarkan bahwa hubungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, memperlancar komunikasi, dan meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja, sehingga

berdampak langsung pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Ayu Larasati¹⁰ menyatakan bahwa menciptakan saluran komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan, seperti mengadakan forum diskusi secara rutin dipercaya dapat menambah kepuasan kerja pada indikator hubungan kerja.

Sebaliknya, indikator gaji pada variabel kepuasan kerja memperoleh skor rata-rata terendah sebesar 3,42. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Nurmaines¹¹ yang melakukan penelitian terhadap 54 perawat di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi, menyatakan bahwa mayoritas responden merasa tidak puas dengan gaji yang diterima. Penelitian dengan hasil yang serupa juga dilakukan oleh Dwiwarman¹² yang menyatakan bahwa ketidakpuasan karyawan terhadap gaji dapat berdampak negatif pada produktifitas kerja dengan menurunkan akuntabilitas mereka terhadap tugas yang diberikan. Ketika karyawan merasa bahwa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan usaha dan hasil kerja yang mereka berikan, mereka cenderung menunda pekerjaan dan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Menurut Aisa¹³, pemberian kompensasi non-finansial berupa penghargaan yang relevan, pengelolaan beban kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima. Dengan demikian, ketidakpuasan terhadap gaji dapat diminimalkan tanpa harus menaikkan kompensasi secara finansial, melainkan dengan memperkuat persepsi keadilan dan penghargaan dalam sistem remunerasi.

Sementara hasil analisis variabel keterikatan kerja menunjukkan rata-rata keterikatan kerja di RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri adalah 3,21. Dari hasil rata-rata indikator pada variabel keterikatan kerja yang tertinggi adalah *vigor* (semangat) sebesar 3,95. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisna¹⁴ yang dilakukan di RSUD Kabupaten Majene dengan 168 responden, yang menunjukkan bahwa indikator *vigor* (semangat) mendapatkan skor paling tinggi dibanding indikator lain dari variabel keterikatan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Magdalena¹⁵ menggambarkan bahwa *vigor* yang tinggi memberikan efek positif terhadap produktivitas, termotivasi secara intrinsik, serta aktif mencari informasi dan mempelajari hal baru. Selain itu, *vigor* juga membantu pegawai lebih tahan terhadap stres. Secara keseluruhan, *vigor* yang tinggi tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan temuan Gozali¹⁶ mengatakan bahwa *vigor* dapat ditingkatkan dengan adanya *job crafting* sehingga pelatihan tentang *job crafting* dapat dilaksanakan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pengetahuan serta keterampilan dengan mengadakan *workshop* yang terkait cara menyesuaikan tugas agar selaras dengan minat karyawan untuk meningkatkan keterikatan kerja mereka.

Sebaliknya, indikator *dedication* (dedikasi) pada variabel keterikatan kerja memperoleh nilai rata-rata terendah adalah sebesar 3,83. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisna¹⁴ yang dilakukan di RSUD Kabupaten Majene dengan 168 responden, yang menunjukkan bahwa indikator *dedication* (dedikasi) mendapatkan skor rata-rata lebih rendah dibandingkan indikator keterikatan kerja yang lainnya. Menurut Muslikah¹⁷ menyatakan bahwa dedikasi yang rendah menyebabkan karyawan kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit berkonsentrasi, kurang antusias, dan cenderung melakukan aktivitas yang kurang produktif selama jam kerja. Selain itu, *dedication* yang rendah juga meningkatkan risiko *disengagement* dan *turnover* karyawan. Dalam penelitian oleh Wardatul Wada¹⁸, menyarankan agar organisasi dapat memperkuat karakteristik pekerjaan yang dapat menumbuhkan dedikasi, seperti menyajikan identitas tugas yang jelas, menyediakan beragam variasi tanggung jawab, serta memberikan umpan balik rutin dan konstruktif kepada karyawan, sehingga pada akhirnya karyawan dapat memiliki keterikatan emosional dan profesional yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai *R square* sebesar 0,365 menunjukkan bahwa sebesar 36,5% keterikatan kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja, sedangkan sisanya, yaitu 63,5%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewinda¹⁹ dalam penelitian berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit" yang melibatkan 285 responden. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan rumah sakit, yang ditunjukkan

dengan nilai t hitung 10,681 dengan signifikasi sebesar 0.000 ($p < 0,05$). Besarnya pengaruh yang ditunjukkan adalah sebesar 28,7%. Dalam temuan tersebut menyatakan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari sisi gaji, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, suasana kerja, hingga kesempatan pengembangan diri, maka karyawan akan merasa lebih bersemangat, lebih berdedikasi dan terikat dalam pekerjaannya.

Penelitian serupa dilakukan oleh Romadhona²⁰ dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Kepercayaan Kepada Pemimpin Terhadap Work Engagement Pada Pegawai Puskesmas Kwadungan Ngawi" yang melibatkan 73 responden. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap keterikatan kerja pegawai Puskesmas Kwadungan Ngawi. Hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung $3,80 > t$ tabel 1,667 dan tingkat signifikasi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan keterikatan pegawai.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja pada perawat di RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri.

Rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja khususnya pada indikator gaji serta indikator dedikasi pada variabel keterikatan kerja, dikarenakan indikator tersebut memperoleh nilai rata-rata terendah. Rumah sakit diharapkan dapat memperkuat sistem kompensasi melalui kompensasi non-finansial berupa penghargaan yang relevan, pengelolaan beban kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat guna meningkatkan kepuasan kerja pada gaji. Rumah sakit diharapkan memberikan tanggung jawab yang beragam, serta umpan balik yang rutin dan membangun agar perawat merasa dihargai, memiliki rasa bangga, dan semakin terinspirasi dalam menjalankan pekerjaannya guna meningkatkan dedikasi dalam keterikatan kerja. Rumah sakit diharapkan dapat menyusun sistem promosi berbasis kinerja (*Key Performance Indicator*) dan menyediakan pelatihan serta bimbingan karir secara rutin untuk memberikan peluang pengembangan yang merata bagi seluruh perawat.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada Yayasan Bhakti Wiyata, Instiut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata Kediri, dan Rsm Ahmad Dahlan Kota Kediri yang telah membantu dan mendukung penelitian ini.

Kontribusi Penulis

Adapun peran dari kami yang terlibat pada proses pembuatan artikel ilmiah ini adalah sebagai berikut:

1. ADP: Melakukan pemberian konseptual dalam mengembangkan teori atau konsep yang menjadi dasar penelitian, menyusun artikel ilmiah yang jelas, terstruktur, dan informatif, memberikan arahan kritis dan saran untuk perbaikan artikel, mengevaluasi artikel yang diajukan, memberikan umpan balik, dan membuat keputusan tentang publikasi, memastikan artikel memenuhi standar ilmiah yang ditetapkan oleh jurnal tersebut.
2. MSM: Melakukan observasi, studi pendahuluan, dan penelitian ke Rumah Sakit yang dijadikan tempat penelitian, melakukan analisis data yang telah diperoleh, dan menyusun artikel ilmiah yang jelas, terstruktur, dan informatif.

Daftar Pustaka

1. Badan Pusat Statistik. Statistik Pendidikan 2023. Badan Pusat Statistik, 2023.
2. Fathi, A., and R. H. Simamora. "Investigating Nurses' Coping Strategies in Their Workplace as

- an Indicator of Quality of Nurses' Life in Indonesia: A Preliminary Study." IOP Conference Series: Earth and Environmental Science 248, no. 1 (2019).
3. Azteria, Veza, and Rahmania Dwi Hendarti. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di RS X Depok Jurnal IAKMI, 1–2." *Jurnal IAKMI*, 2020, 0–4.
 4. Mamari, Hind Al, and Patricia S. Groves. "Work Engagement among Acute Care Nurses: A Qualitative Study." *Nursing Research and Practice* 2023 (2023).
 5. Gallup. "State Of The Global Workplace 2022 Report." *Advocates Coalition for Development and Environment*, no. 93 (2022): 40–41.
 6. Kusumawati, Elza, Diah Sofiah, and Yanto Prasetyo. "Keterikatan Kerja Dan Tingkat Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Dan Generasi Z." *Sukma: Jurnal Penelitian Psikologi* 2, no. 02 (2021): 100–111.
 7. BowenXue, Yaping Feng, Yihui Zhao, Xin Li, Yang Yang, Jingxuan Zhang, Yu Zhang, Zhiguo Hu, and Hong Luo. "Decent Work, Work Engagement, And Turnover Intention Among Registered Nurses: A Cross-Sectional Study." *BMC Nursing* 23, no. 1 (2024): 1–11.
 8. Aryudi, Dwindi Rahmawati, Chriswardani Suryawati, and Nurhasmadiar Nandini. "Analisis Faktor Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang." *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia* 11, no. 3 (2023): 269–80.
 9. Yeniarti Yeniarti, Anizir Ali Murad, and M.Suhaemi. "Pengaruh Hubungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Cilegon." *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis* 2, no. 3 (2022): 96–108.
 10. Larasati, Niken Ayu, Desi Sagitaria, Iqwan Saipudin, Andri Yulizar Lubis, and Sri Sundari. "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Terhadap Kepuasan Dan Retensi Karyawan." *Jurnal Cendekia Ilmiah* 4, no. 3 (2025): 3331–37.
 11. Adhyka, Nurmaines, Hary Budiman, and Moh. Dicky Surya Andika. "Keterkaitan Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi Dilihat Dari Indikator Fasilitas, Gaji, Hubungan Kerja, Kesesuaian Kerja, Pengawasan Dan Promosi Jabatan." *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)* 8, no. 2 (2024): 143–55.
 12. Dwiwarman, Denny Aditya. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Aruman Aditya Developer)." *Jurnal Minfo Polgan* 13, no. 2 (2025): 2714–24.
 13. Aisa, Riska Dewi, Lilik Maslihah, Cahya Hasfi, and Nafia Ilhama Qurratu'aini. "Dampak Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organisasi." *Musyitari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi* 14 (3), no. 3 (2025): 111–20.
 14. Krisna Yanti, Pipin, Aco Mursid, Hermin Husaeni, Ika Muzdalia, Weny Anggraini Adhistry, and Muhammad R Amin. "Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Work Engagement Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene." *Journal Nursing Care* 10, no. 2 (2022): 2022.
 15. Magdalena, Ayuni Arum, and Riky Putra Santosa. "Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten X." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 11 (2025): 66.
 16. Gozali, Vanesa, Aprilia., Zamralita., & Lie, Daniel. "Gambaran Keterikatan Kerja Karyawan Generasi Z Di Pt." *Jurnal Serina Sosial Humaniora* 2, no. 1 (2024): 102–7.
 17. Muslikah, Etik Darul, Yanto Prasetyo, Daniel Christanto, and Benyamin Alexander. "Coworker's Support Dan Work Engagement Pada Generasi Milenial." *Wacana* 14, no. 2 (2022): 144.
 18. Wada, Wardatul, and Dian Dwi Nur Rahmah. "Exploration of the Work Engagement of Millennial Generation: A Perspective on Job Characteristics." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 11, no. 4 (2023): 551.
 19. Dewinda, Herio Rizky, Djamaludin Ancok, and Nilam Widyarini. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit." *Psyche 165 Journal* 13, no. 2 (2020): 217–22.
 20. Romadhona, Wahyu Suci, and F. Anif Farida. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Dan Kepercayaan Kepada Pemimpin Terhadap Work Engagement Pada Pegawai Puskesmas Kwadungan Ngawi" 10, no. 01 (2022): 11–24.