

THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, WORK LIFE BALANCE AND QUALITY OF NURSING WORK LIFE ON THE PERFORMANCE OF INPATIENT NURSES AT BHAYANGKARA HOSPITAL, CLASS IV, MAMUJU

Effri Susanto¹, Abdul Aziz², Dicky Yulius Pangkey³, Rosidawati⁴

¹Rumah Sakit Bhayangkara Mamuju,²Poltekkes Kemenkes Jakarta III

³Universitas Respati Indonesia,⁴ Poltekkes Kemenkes Jakarta III

¹effrisusanto74@gmail.com, ¹az.mandiri@yahoo.com, ⁴rosida1962@yahoo.co.id

Abstract

Nurses play an essential role in hospitals, particularly in inpatient care, where they are the primary point of contact with patients. As the largest group in the healthcare workforce, nurses interact with patients more than any other healthcare professionals. Despite their crucial role, complaints regarding nurse performance remain frequent among patients and their families. This is evident from the feedback received about hospital services, especially concerning the quality of nursing care. To address this issue, improving nurse performance requires practical strategies, such as enhancing employee engagement, work-life balance, and the overall quality of nursing work life. These factors have been shown to positively influence nursing performance. The aim of this study was to evaluate how employee engagement, work-life balance, and nursing work life quality affect the performance of inpatient nurses at Bhayangkara Hospital in Mamuju. Using a quantitative non-experimental research design with cross-sectional analysis, the study utilized linear regression to analyze data from 43 inpatient nurses. The data was processed using SPSS Version 24.0. The findings revealed that employee engagement has a significant positive impact on nurse performance, with a p-value of 0.003 (<0.05), thus confirming that greater engagement enhances performance. Work-life balance also significantly influences nurse performance, with a p-value of 0.006, highlighting its importance. Similarly, the quality of nursing work life was found to positively affect performance, with a p-value of 0.009. The F test results indicated that the combined factors of employee engagement, work-life balance, and nursing work life quality significantly influence nurse performance, with a p-value of 0.004. Together, these factors explained 78.6% of the variance in nurse performance, suggesting that other external factors account for the remaining 21.4%.

Keywords: *Performance, employee engagement, work life balance and quality of nursing work life*

Pendahuluan

Peran perawat di rumah sakit, terutama di instalasi rawat inap, sangat krusial. Sebagai tenaga kesehatan yang paling lama berinteraksi dengan pasien, perawat memiliki kontribusi besar dalam pelayanan rumah sakit. Namun, sering kali kinerja perawat mendapat keluhan dari pasien dan keluarganya, seperti yang tercermin dalam banyaknya masukan terkait pelayanan perawat di rumah sakit (Kusnanto, 2004) dalam Karsini, 2023.

Berbagai faktor, termasuk Employee Engagement, Work-Life Balance, dan Quality of Nursing Work Life, dapat mempengaruhi kinerja perawat.

Penelitian oleh Ball JE, et al (2014) menunjukkan bahwa sebagian besar perawat (86%) tidak dapat menyelesaikan seluruh tugas perawatan pasien sebelum akhir shift kerja, dengan tugas yang paling sering tertunda adalah konsultasi atau edukasi kepada pasien serta pengembangan rencana perawatan keperawatan. Rata-rata,

kegiatan yang tidak terselesaikan mencapai 7,8 per shift, jauh melebihi standar keselamatan pasien yang diinginkan.

Kinerja perawat sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Kinerja yang baik menjadi kunci untuk memastikan kualitas pelayanan yang diterima pasien. Faktor-faktor seperti Employee Engagement, Work-Life Balance, dan Quality of Nursing Work Life memainkan peran besar dalam meningkatkan kinerja perawat. Employee Engagement, misalnya, mencerminkan komitmen dan keterlibatan perawat terhadap pekerjaannya, yang berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka (Albrecht, 2010; Wayan Arya Paramarta, 2020).

Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk faktor pribadi, kepemimpinan, tim, sistem, dan konteks. Penilaian kinerja yang adil harus memperhatikan semua faktor ini, bukan hanya faktor pribadi (Mahmudi, 2015). Kinerja yang baik dari perawat berkaitan erat dengan kemampuan mereka dalam memberikan pelayanan berkualitas.

Keterlibatan karyawan atau Employee Engagement berperan penting dalam meningkatkan kinerja di tempat kerja (Gallup Consulting, 2017; Robbins, 2015). Selain itu, Work-Life Balance yang baik membantu perawat menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka, yang berdampak positif pada kinerja mereka (Rizqiana, 2020). Keseimbangan ini sangat penting untuk menjaga motivasi dan

Analisis Multivariat

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel independen, yaitu employee engagement, work-life balance, dan quality of nursing work life, memengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja perawat. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara individu (parsial) terhadap variabel dependen. Tujuan dari uji t

kepuasan kerja perawat.

Peningkatan Quality of Nursing Work Life (QNWL) juga memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat. QNWL berfokus pada kepuasan perawat dalam aspek kehidupan pribadi dan profesional mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas perawatan pasien (Fibriansari, 2017). Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat absensi dan turnover, serta meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif analitik melalui metode cross sectional (potong lintang), yang melibatkan analisis silang antara variabel dependen (kinerja) dan variabel independen (employee engagement, work-life balance, dan quality of nursing work life). Desain ini dipilih karena tidak ada intervensi yang dilakukan dan pengambilan data hanya dilakukan satu kali. Pengukuran dilakukan secara simultan dan kemudian dianalisis korelasi antara kedua variabel tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap di Rumah Sakit Bhayangkara TK. IV Mamuju, yang berjumlah 43 orang. Sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu 43 perawat yang bekerja di unit rawat inap, yang setiap harinya memberikan pelayanan kesehatan langsung kepada pasien.

adalah untuk menguji signifikansi dari setiap variabel independen, apakah employee engagement, work-life balance, dan quality of nursing work life secara parsial memengaruhi kinerja perawat. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh temuan berikut: pada variabel Employee Engagement, p-value yang didapatkan adalah $0,003 < 0,05$, yang menunjukkan signifikansi, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti

employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Pada variabel Work Life Balance, p-value yang diperoleh adalah $0,006 < 0,05$, yang juga signifikan, sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima. Artinya, work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Pada variabel Quality of Nursing Work Life, p-value yang diperoleh adalah $0,009 < 0,05$, yang juga signifikan, sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima. Dengan demikian, quality of nursing work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan uji F, kita dapat mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memberikan pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil tabel ANOVA, p-value yang dihasilkan adalah $0,004 < 0,05$, yang berarti signifikan, sehingga H04 ditolak dan Ha4 diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel employee engagement, work-life balance, dan quality of nursing work life secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Koefisien Determinasi (R Square)

Pengaruh dari employee engagement, work-life balance, dan quality of nursing work life terhadap kinerja perawat dapat dilihat pada tabel berikut. Berdasarkan data yang diperoleh, nilai R Square untuk variabel independen (employee engagement, work-life balance, dan quality of nursing work life) adalah 0,786. Ini berarti bahwa 78,6% dari kinerja perawat dipengaruhi secara bersamaan oleh ketiga variabel tersebut, sementara 21,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap

Rumah Sakit Bhayangkara Tk. IV Mamuju

Hasil penelitian mengenai pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Bhayangkara TK. IV Mamuju menunjukkan bahwa pada variabel Employee Engagement, diperoleh p-value sebesar $0,003 < 0,05$, yang menunjukkan signifikansi. Dengan demikian, H01 ditolak dan Ha1 diterima, yang menyimpulkan bahwa employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Aldi Saputra (2024) di Rumah Sakit Myria Kota Palembang juga memberikan hasil yang sejalan, dimana Employee Engagement terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan uji hipotesis, variabel Employee Engagement (X1) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,769, yang lebih besar dari t-tabel 1,666, dengan p-value $0,007 < 0,05$, yang menyebabkan H01 ditolak dan Ha1 diterima. Ini menunjukkan bahwa employee engagement mempengaruhi kinerja perawat.

Menurut Gallup Consulting, terdapat tiga tipe karyawan berdasarkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan: a) Engaged, yaitu karyawan yang bersemangat dan memiliki kinerja tinggi, b) Not engaged, yaitu karyawan yang hadir secara fisik namun tidak terlibat atau fokus pada pekerjaannya, dan c) Actively disengaged, yaitu karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya dan menunjukkan kinerja yang lebih rendah dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang terlibat.

Albrecht (2010) merangkum beberapa gejala employee engagement, antara lain: a) Karyawan memberikan usaha terbaik secara fisik, mental, dan emosional dalam pekerjaannya, b) Karyawan merasa antusias dan berdedikasi pada pekerjaannya, dan c) Karyawan merasa memiliki ikatan emosional dengan perusahaan.

Menurut Anitha (dalam Lina, 2019), ada tujuh faktor yang mendorong employee

engagement, yaitu: lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang efektif, hubungan antar rekan kerja, kesempatan pelatihan dan pengembangan diri, kompensasi yang memadai, kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, dan kesejahteraan kerja yang menciptakan kenyamanan bagi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa fasilitas kerja perlu ditingkatkan, yang sejalan dengan teori Gallup (2006) bahwa fasilitas kerja yang baik sangat penting untuk mendukung kinerja. Sebaliknya, responden menunjukkan ketidaksetujuan terhadap pernyataan mengenai melaksanakan pekerjaan meskipun dalam keadaan lelah, yang mengindikasikan perlunya pengaturan jam kerja dan beban kerja yang proporsional. Oleh karena itu, rumah sakit perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung agar perawat dapat fokus pada pekerjaan mereka, serta meningkatkan fasilitas kerja dan kebijakan organisasi yang fleksibel untuk mendukung kinerja perawat.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tk. IV Mamuju

Hasil penelitian mengenai pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Bhayangkara TK. IV Mamuju menunjukkan bahwa pada variabel Work-Life Balance, diperoleh p-value sebesar $0,006 < 0,05$, yang menunjukkan signifikansi. Dengan demikian, H02 ditolak dan Ha2 diterima, yang menyimpulkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Ismanto (2024) dengan judul "Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada RS Antam Pomalaa)" juga menunjukkan hasil yang konsisten, di mana Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dengan p-value 0,023.

Temuan-temuan terbaru juga mendukung hasil ini, yang menunjukkan hubungan erat antara keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dan kompensasi dengan kinerja perawat (Permadi et al., 2023; Ratnawati, 2023; Wayan Sri Pradnyani & Ganesha Rahyuda, 2022). Penelitian-penelitian ini membuktikan bahwa perawat yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan kompensasi yang memadai cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi.

Work-Life Balance mengacu pada keseimbangan antara pekerjaan profesional, tanggung jawab keluarga, dan aktivitas pribadi lainnya, yang memungkinkan perawat untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Khairani, 2018). Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang diterapkan oleh perawat, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan (Wayan Sri Pradnyani & Ganesha Rahyuda, 2022). Work-Life Balance juga dianggap sebagai cara untuk menjaga kesehatan karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi peningkatan kinerja mereka (Larasati et al., 2019). Sejalan dengan temuan ini, Permadi et al. (2023) dan Manfa'aturrohmanysyah & Muhdiyanto (2023) juga menemukan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja.

Menurut Singh dan Khanna dalam (Vyas & Shrivastava, 2017), ada sepuluh strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk menciptakan work-life balance, di antaranya: jam kerja fleksibel, kerja paruh waktu, jam kerja yang wajar, penyediaan fasilitas penanganan anak, penyusunan pekerjaan yang fleksibel, cuti harian, mobilitas pekerjaan, keamanan dan kesejahteraan karyawan, serta akses telepon untuk kebutuhan mendesak dari keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan "pekerjaan saya membuat saya tidak memiliki energi untuk melakukan kegiatan pribadi," sementara responden cenderung tidak setuju dengan pernyataan seperti

"suasana hati saya di tempat kerja terganggu karena kehidupan pribadi saya" dan "saya merasa sulit bekerja karena masalah pribadi." Untuk mengatasi permasalahan ini, strategi yang dapat diterapkan meliputi jam kerja fleksibel, penyusunan pekerjaan yang fleksibel, dan pemberian cuti harian bagi perawat untuk membantu menciptakan work-life balance yang lebih baik.

Pengaruh *Quality of Nursing Work Life* Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara TK. IV Mamuju

Hasil penelitian mengenai pengaruh *Quality of Nursing Work Life* (QNWL) terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. IV Mamuju menunjukkan bahwa pada variabel QNWL, diperoleh p-value $0,009 < 0,05$, yang berarti signifikan. Dengan demikian, H03 ditolak dan Ha3 diterima, yang dapat disimpulkan bahwa *Quality of Nursing Work Life* (QNWL) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara QNWL dan kinerja perawat, yang mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat QNWL, maka kinerja perawat akan semakin meningkat (Hafizurrachman, Trisnantoro, dan Bachtiar, 2011; Nayeri, Salehi, dan Noghabi, 2011; Winasih, Nursalam, dan Dian, 2015; Thaha, Mardiana, dan Umar, 2016; Nursalam et al., 2018; Wara et al., 2018).

Quality of Nursing Work Life (QNWL) mencerminkan sejauh mana perawat dapat memenuhi kebutuhan pribadi mereka melalui pengalaman kerja, sambil mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi signifikan bagi tempat kerja mereka (Venkataraman, 2018). QNWL juga berhubungan dengan tingkat kepuasan perawat terhadap kehidupan pribadi, kesempatan untuk berkembang, serta kepuasan terhadap pekerjaan yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pengurangan turnover. Kepuasan

perawat terhadap kualitas kehidupan kerja dapat memberikan dampak positif, seperti meningkatkan kualitas perawatan, produktivitas, serta mengurangi tingkat turnover (Salahat MF, 2022).

Faktor yang memengaruhi QNWL, menurut Brooks & Anderson (2005), dapat dibagi menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup aspek pribadi seperti kehidupan di rumah dan tempat kerja, pengaturan waktu kerja, serta karakteristik individu, sementara faktor sosial dan lingkungan meliputi hubungan antar perawat, komunikasi, dan kepemimpinan. Faktor operasional, seperti pengaturan staffing, jadwal dinas, dan dukungan teknologi, juga memengaruhi QNWL. Faktor eksternal mencakup tuntutan pasien, kebijakan kesehatan, dan pasar tenaga kerja.

Peningkatan QNWL dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas perawat di rumah sakit. Kualitas kehidupan kerja yang buruk dapat menyebabkan tingginya tingkat absensi dan turnover, sementara kualitas kehidupan kerja yang baik akan mendukung perawatan pasien yang berkualitas (Fibriansari, 2017). Oleh karena itu, QNWL memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien.

Berdasarkan hasil penelitian, responden paling banyak setuju dengan pernyataan mengenai kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dengan perawat manajer atau supervisor, serta pentingnya hubungan persahabatan dengan rekan kerja. Sebaliknya, responden paling banyak tidak setuju dengan pernyataan mengenai beban pekerjaan yang terlalu berat. Untuk mengatasi masalah ini, beberapa strategi yang dapat diterapkan antara lain mempererat hubungan sosial antar perawat, antar profesi, dan antar unit kerja, serta membangun komunikasi yang efektif antara perawat, manajer, kepala instalasi, kepala ruangan, dan supervisor. Untuk mengatasi beban kerja, pengaturan staffing perlu dilakukan dengan menganalisis beban kerja

secara proporsional, melakukan pemetaan kompetensi perawat, serta memberikan fasilitas kerja yang memadai dan pelatihan pengembangan kompetensi perawat.

Pengaruh Employee Engagement, Work Life Balance dan Quality Of Nursing Work Life Secara Simultan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. IV Mamuju

Hasil penelitian mengenai pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance, dan Quality of Nursing Work Life (QNWL) terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. IV Mamuju menunjukkan bahwa berdasarkan uji F secara simultan, diperoleh p-value sebesar $0,004 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut—employee engagement, work-life balance, dan quality of nursing work life—secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai R Square untuk ketiga variabel independen tersebut adalah 0,786, yang berarti 78,6% kinerja perawat dipengaruhi secara simultan oleh employee engagement, work-life balance, dan quality of nursing work life, sementara sisanya, yaitu 21,4%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model ini. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Aldi Saputra (2024) dan Ismanto (2024), yang masing-masing menemukan bahwa employee engagement dan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Myria Palembang dan Rumah Sakit Antam Pomalaa.

Sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja perawat, rumah sakit dapat fokus pada ketiga variabel tersebut. Untuk meningkatkan employee engagement, rumah sakit perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perawat untuk fokus pada pekerjaan dan merasa nyaman saat bekerja. Hal ini bisa dilakukan dengan

meningkatkan fasilitas kerja yang dibutuhkan perawat agar kinerja mereka dapat meningkat. Kebijakan organisasi seperti jam kerja yang fleksibel dan pengaturan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas perawat juga sangat penting. Rumah sakit juga perlu memperhatikan pengaturan jam lembur yang sesuai dengan kemampuan perawat.

Untuk menciptakan work-life balance, langkah-langkah yang bisa diambil meliputi penyusunan jadwal kerja yang fleksibel dan dapat dikonsultasikan dengan seluruh karyawan, pengaturan jam kerja yang wajar, dan kebijakan cuti harian yang memberi izin bagi perawat untuk mengambil waktu istirahat sesuai kebutuhan mereka.

Sedangkan untuk meningkatkan quality of nursing work life (QNWL), rumah sakit perlu mempererat hubungan sosial antar perawat, antar profesi, dan antar unit kerja, serta membangun komunikasi yang efektif antara perawat, manajer, kepala instalasi, kepala ruangan, dan supervisor. Untuk mengatasi beban kerja, rumah sakit bisa melakukan pengaturan staffing melalui pemetaan kompetensi perawat, analisis beban kerja secara proporsional, serta menyediakan fasilitas yang memadai dan pelatihan untuk pengembangan kompetensi perawat.

Secara keseluruhan, dengan memperkuat ketiga variabel ini secara bersamaan, rumah sakit dapat meningkatkan kinerja perawat rawat inap secara maksimal.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan temuan sebagai berikut: Terdapat pengaruh signifikan antara Employee Engagement, Work Life Balance, dan Quality of Nursing Work Life (QNWL) terhadap kinerja perawat rawat inap di rumah sakit. Penelitian ini juga menemukan adanya pengaruh simultan antara ketiga variabel tersebut terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. IV Mamuju. Berdasarkan nilai R Square untuk ketiga variabel independen, diperoleh angka 0,786, yang

Jurnal Penelitian Keperawatan Medik	Vol. 7 No. 2	Edition: Februari 2025- Mei 2025
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPMPPH	
Received : 17 April 2025	Revised: 25 April 2025	Accepted: 6 Mei 2025

menunjukkan bahwa 78,6% kinerja perawat dipengaruhi secara simultan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya, yaitu 21,4%, dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish Publisher

Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Arif, A., & Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa.

Albrecht, S. . (2010). *Handbook Of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. Edward Belgar Publishing Limited.

Analisis Faktor-Faktor Penentu Employee Engagement di PT. ABC Bandung. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 108-116. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v7i2.17233>

Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2).

Bella, B., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh Employee Engegament Terhadap Kinerja Karyawan Dengan

Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Ibis *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2), 46-60. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/7444>

Brooks, B. A., & Anderson, M. A. (2005). Defining Quality of Nursing Work Life.

Clarke, P. N., & Brooks, B. A. (n.d.). Quality of Nursing Worklife: Conceptual Clarity for the Future, 301-305. <https://doi.org/10.1177/0894318410380268>

Choirul Adam Ardiansyah, J. S. (2020). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja karyawan melalui Komitmen oragnisasi pada PT. Bhinneka Life Indonesia cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211-1218.

Christian Wiradendi Wolor, D. (2020). The Importance Of Work-Life Balance On Employee Performance Millennial Generation In Indonesia. *Journal Of Critical Reviews*, 7(9), 1103-1108.

Cintani, C., & Noviansyah, N. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*, 8(1), 29-

Daryanto, dan B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.

Dewanto, L. R. dan A. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 322-333.

Dina. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja

Jurnal Penelitian Keperawatan Medik	Vol. 7 No. 2	Edition: Februari 2025- Mei 2025
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPMMPH	
Received : 17 April 2025	Revised: 25 April 2025	Accepted: 6 Mei 2025

- Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Fleming, J.H dan Asplund, J. (2007). *Human Sigma: Managing the employee– customer encounter*. Gallup Press.
- Fibriansari, R. D. (2017). *Pengembangan Model Empowerment terhadap Burnout Syndrome dan quality of nursing work life di RSUD Dr. Haryoto Lumajang*. Universitas Airlangga.
- Faza H. 2023. Analisis Efektifitas Sistem Performance Appraisal Pada Pt Patra Badak Arun Solusi. *Applied Business and Administration Journal*. 2(1),14- 26
- Gallup. (2006). Engaged Employees Inspire Company Innovation. *Gallup Management Journal*.
- Gallup Consulting. U.S. Employee Engagement*. (2017) [www.Businessjournal.Gallup.Com](http://www.businessjournal.gallup.com). <https://www.gallup.com/workplace/285674/improve-employee-engagement-workplace.aspx#>
- Lina, N. P. I. M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penentu Employee Engagement di PT. ABC Bandung. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 108–116. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v7i2.17233>
- Lau, M., & May, B. E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and businessperformance, 9(3), 211–226.
- Mulia Lau, M., & May, B. E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance, 9(3), 211–226. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920090302>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Ilmu Manajemen*, XX(2018), 606–620.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resources Management*. United States: SouthWestern Cengage Learning.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi 3*. Yogyakarta: Unit Penerbitan dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mondy, W., & Marthocchio, J. (2016). *Human Resources Management*. Pearson Education Limited. United States: Pearson Education.
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan*

- Profesional. Jakarta: Salemba Medika.* Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Journal Manajemen*, 6(2), 120– 134
- Nelma, H. 2019. Gambaran Burnout pada Profesional Kesehatan Mental. JP3SDM, 8(1), 12-27
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2015). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta: Salemba Medika.*
- Suhartini. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin). *ECo-Buss*, 3(3).
- Riasmini, N. M., Permatasari, H., Chairani, R., Astuti, N. P., Ria, R. T. T. M., & Handayani, T. W. (2017). Panduan Asuhan Keperawatan Individu, Keluarga, Kelompok, dan Komunitas dengan Modifikasi NANDA, ICNP, NOC dan NIC di
- Pujiyanto, T. I., Suprihati, S., Nursalam, & Ediyati, A. (2016). Improving Nursing Work Services Through Development Model of Quality of Nursing Work Life, 12, 212– 218.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20473/jn.v12i2.6294>
- Schabracq, Winnubst, dan C. (2003). *The Hanbook Of Work And Health Psychology* (Second edi).
- Wayan Arya Paramarta, N. P. K. D. (2020). Employee Engagement dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua-Bali. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 60–79.
- John Wiley & Sons, Ltd. Setiawan, A. W. H. dan R. (2017). Pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (2018). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja