



JNPH

Volume 13 No. 1 (April 2025)

© The Author(s) 2025

PERAN MEDIASI WORK ENGAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT

THE ROLE OF WORK ENGAGEMENT MEDIATION IN IMPROVING NURSES' PERFORMANCE

INTAN AYU LESTARI, RATNA INDRAWATI, NOFIERNI
PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT,
UNIVERSITAS ESA UNGGUL, JAKARTA, INDONESIA

Email: intanaylstr@student.esaunggul.ac.id

ABSTRAK

Pendahuluan: Penelitian ini dilandaskan hasil observasi awal yang menginformasikan bahwa sebagian besar kinerja perawat berada dalam kategori C (good) dengan persentase sebesar 36%, Temuan aspek kinerja perawat, 60% merasa perawat tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai target, dan 60% juga merasa perawat tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan, serta 70% menyatakan bahwa perawat tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan quality of work life terhadap kinerja perawat di RS Unimedika Sepatan Tangerang melalui work engagement sebagai variabel intervening. Metode: Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Populasi penelitian terdiri dari seluruh perawat pada RS Unimedika Sepatan Tangerang sebanyak 175 orang. Sampel penelitian ditetapkan menggunakan purposive sampling dan diperoleh sebanyak 122 orang perawat sebagai sampel penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif menggunakan Three Box Method dan analisis structural equation modelling (SEM) menggunakan PLS. Hasil dan Pembahasan: Hasil penelitian kepemimpinan transformasional dan Quality of Work Life secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat di RS Unimedika Sepatan Tangerang melalui work engagement. Secara parsial, kepemimpinan transformasional dan Quality of Work Life berpengaruh terhadap work engagement dan kinerja perawat. Selain itu, work engagement juga berpengaruh terhadap kinerja perawat. Kesimpulan: Implikasi manajerial adalah memperbaiki sistem manajemen leadership dengan meningkatkan pelatihan etika profesi pengembangan karir.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Quality of Work Life, Work Engagement, Kinerja Perawat

ABSTRACT

Intoduction: This study is based on the results of initial observations that inform that most

nurses' performance is in category C (good) with a percentage of 36%. Findings on aspects of nurse performance, 60% feel that nurses do not complete work according to target, and 60% also feel that nurses cannot complete work without errors, and 70% state that nurses cannot complete work on time. The purpose of this study is to analyze the influence of transformational leadership and quality of work life on nurse performance at Unimedika Sepatan Hospital Tangerang through work engagement as an intervening variable. Method: This study uses a quantitative descriptive research method with a causality approach. The study population consists of all nurses at RS Unimedika Sepatan Tangerang as many as 175 people. The research sample was determined using purposive sampling and obtained as many as 122 nurses as research samples. The analysis technique used is descriptive analysis using the Three Box Method and structural equation modeling (SEM) analysis using PLS. Result and Discussion: The results of the study transformational leadership and Quality of Work Life together have a positive influence on the performance of nurses at RS Unimedika Sepatan Tangerang through work engagement. Partially, transformational leadership and Quality of Work Life affect work engagement and nurse performance. In addition, work engagement also affects nurse performance. Conclusion: The managerial implication is to improve the leadership management system by improving professional ethics training for career development.

Keywords: Transformational Leadership, Quality of Work Life, Work Engagement, Nurse Performance

PENDAHULUAN

Perawat sebagai pekerja kesehatan dituntut untuk selalu siap sedia memberikan pelayanan kesehatan berkualitas tinggi setiap saat. Tingginya tuntutan kinerja bagi perawat mengharuskan perawat untuk tetap profesional, terampil, dan responsif terhadap kebutuhan pasien. Namun demikian, hal tersebut justru rentan menyebabkan perawat mengalami penurunan kinerja akibat faktor seperti kelelahan fisik dan mental, beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan dari manajemen, dan kondisi kerja yang kurang kondusif. Oleh karena itu, tidak jarang ditemui fluktuasi, atau bahkan penurunan pada kinerja perawat di suatu instansi penyedia layanan kesehatan (Pourteimour, Yaghmaei, & Babamohamadi, 2021).

Kinerja pegawai merupakan keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dikatakan baik dan berhasil apabila tujuan yang diinginkan dapat terlaksana dengan baik (Amalia, Indrawati, & Ruswanti, 2021). Kinerja perawat merupakan komponen penting dalam sistem pelayanan kesehatan karena perawat adalah ujung tombak dalam

memberikan perawatan langsung kepada pasien. Kinerja perawat yang baik memastikan bahwa pasien menerima perawatan yang berkualitas, yang berdampak positif pada hasil klinis dan kepuasan pasien. Sebaliknya, jika perawat memiliki kinerja yang rendah, maka para pasien akan menerima layanan kesehatan yang tidak sesuai dengan standar kualitas pelayanan kesehatan (Potter et al., 2016).

Beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat antara lain kepemimpinan transformasional, quality of work life, dan work engagement. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja karyawan (Bass & Avolio, 1994). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit (Mughal, 2023; Mushtaq & Hussain, 2021; Phinari & Bernarto, 2020b; Romli, Jus'at, & Indrawati, 2022; Wijayanti & Aini, 2022).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja perawat adalah quality of work life.

Quality of work life menggambarkan kebahagiaan di tempat kerja (workplace happiness). Karyawan dapat bekerja dengan bahagia jika berbagai kebutuhan pentingnya dapat terpenuhi. Ketika karyawan bekerja dengan bahagia, maka karyawan akan semakin produktif dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik (Mohezar, 2021). Hal ini didukung beberapa penelitian yang menemukan quality of work life berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fancha, Hadiwijaya, & Muttaqijn, 2024; Simarmata, Pasinringi, & Thamrin, 2020; Thakur & Sharma, 2019).

Faktor lain yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah work engagement. Work Engagement adalah konsep yang merujuk pada tingkat keterlibatan, komitmen, dan motivasi individu terhadap pekerjaannya. Ini mencerminkan bagaimana karyawan merasa terhubung dan bersemangat tentang pekerjaan yang dilakukan (Mone & London, 2014). Beberapa penelitian menunjukkan work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fancha dkk., 2024; Nur, Hamka, & Yuliana, 2022; Simarmata dkk., 2020).

Berdasarkan uraian diatas, kepemimpinan transformasional, quality of work life, dan work engagement dapat mempengaruhi peningkatan kinerja perawat, namun demikian terdapat hasil yang belum konsisten, seperti penelitian Curado & Santos (2021) menunjukkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Penelitian Pronajaya et al. (2021) menemukan work engagement tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian menjadi dasar bahwa kepemimpinan transformasional dan quality of work life terhadap kinerja perawat dapat dijumpai oleh work engagement.

Hasil studi pendahuluan di sebuah rumah sakit menunjukkan kinerja perawat masuk nilai C dengan persentase sebesar 36%, diikuti oleh A dengan 19%, B dengan 18% dan D dengan 27%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada sebagian yang mencapai

kinerja baik, masih banyak yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan. Survei lain menunjukkan kepemimpinan transformasional di lingkungan kerja belum optimal. Sekitar 70% responden menilai manajer keperawatan tidak memegang nilai-nilai yang berlaku, dan 60% merasa mereka tidak mampu menginspirasi. Selain itu, 80% responden berpendapat manajer tidak mendorong kreativitas, dan 90% merasa pelatihan karyawan jarang dilakukan. Dalam hal kualitas hidup kerja, 90% responden merasa program pelatihan karyawan jarang dilaksanakan, dan 70% merasa tidak mendapatkan bantuan dari divisi lain. Dalam variabel work engagement, 80% responden merasa kelelahan, dan 50% tidak bangga melaksanakan tugasnya. Selain itu, 70% mengalami kesulitan berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan keseluruhan pemaparan di atas, maka penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan quality of work life terhadap kinerja perawat, serta untuk membuktikan bahwa work engagement dapat berperan sebagai variabel intervening dalam pengaruh tersebut. Hasil analisis dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam perumusan langkah-langkah strategis oleh manajemen RS Unimedika Sepatan Tangerang untuk mengatasi berbagai permasalahan terkait kinerja perawat dan faktor-faktor yang memengaruhinya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, quality of work life, dan work engagement terhadap kinerja perawat secara simultan.

H2: Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap work engagement pada perawat.

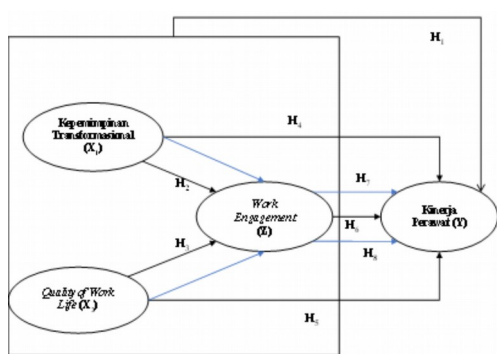
H3: Terdapat pengaruh quality of work life terhadap work engagement pada perawat.

H4: Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat.

- H5:** Terdapat pengaruh quality of work life terhadap kinerja perawat
- H6:** Terdapat pengaruh work engagement terhadap kinerja perawat
- H7:** Work engagement memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat.
- H8:** Work engagement memediasi pengaruh quality of work life terhadap kinerja perawat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif dengan desain kausalitas. Kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antar variabel tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat pada Rumah Sakit Unimedika Sepatan Tangerang sebanyak 112 orang. penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus) (Riduwan, 2013), karena populasi penelitian ini relatif kecil, yaitu hanya 112 orang perawat di Rumah Sakit Unimedika Sepatan Tangerang.

Kinerja perawat dalam penelitian ini diukur dengan nilai performance grade yang dinilai dari rumah sakit. Sementara variabel lainnya diukur menggunakan kuesioner. Kuesioner Work engagement terdiri dari 3 dimensi dengan 9 indikator perilaku yang diadopsi dari Schaufeli (2017). Kuesioner kepemimpinan transformasional terdiri dari 4 dimensi dengan 9 indikator perilaku yang diadopsi dari Bass & Avolio (1994).

Kueisoner Quality of Work Life terdiri dari 7 dimensi dengan 9 indikator perilaku, yang diadopsi dari Sirgy et al. (2001). Skala likert digunakan dalam penelitian ini yaitu 1=sangat tidak setuju; 2=tidak setuju; 3=setuju; dan 4=sangat setuju. Analisis data yang dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Hasil rekapitulasi karakteristik responden menunjukkan bahwa dari 112 responden, rentang usia terbanyak adalah usia 20-30 tahun sebanyak 61 orang (54,5%), dan terkecil adalah rentang usia 41-50 tahun sebanyak 4 orang (3,6%). Komposisi jenis kelamin terbanyak adalah perempuan sebesar 95 orang (84,8%) dibandingkan laki-laki sebanyak 17 orang (15,2%). Komposisi pendidikan terakhir terbanyak adalah D3 sebanyak 68 orang (60,7%), dan terkecil adalah berpendidikan S1 sebanyak 44 orang (39,3%), sementara berpendidikan S2 tidak ada. Komposisi lama kerja terbanyak adalah 2-4 tahun sebanyak 45 orang (40,2%), dan terkecil adalah yang memiliki lama kerja > 10 tahun sebanyak 13 orang (11,6%).

Analisis Deskriptif

Penggunaan analisis Three-box Method dengan Skala Likert, yaitu skor tertinggi adalah 4 (empat) dan skor terendah adalah 1 (satu), sehingga diperoleh interval kategori rendah (24 – 48), sedang (49 – 72) dan tinggi (73 – 112).

Tabel 1. Analisis Three Box Method

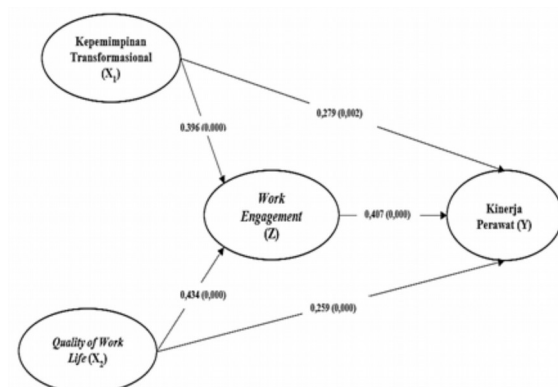
Variabel	Kategori			Perilaku
	R	S	T	
Kinerja Perawat		Ö		Standar
Kepemimpinan Transformasional		Ö		Inspiratif
Quality of Work Life			Ö	Memuaskan
Work Engagement		Ö		Terikat

Ket: R = Rendah, S = Sedang, T = Tinggi

Kinerja perawat memenuhi standar praktik keperawatan. Kepemimpinan transformasional dinilai inspiratif. Kualitas hidup kerja (QWL) menunjukkan bahwa perawat merasa puas dengan berbagai aspek di tempat kerja. Selain itu, work engagement menunjukkan bahwa perawat memiliki keterikatan positif dengan pekerjaannya.

Evaluasi Inner Model

Konstruksi diagram jalur uji model struktural dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel eksogen dan 2 variabel endogen yang menggambarkan hubungan antar variabel seperti ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Inner Model

Evaluasi Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R-Square Work Engagement (Z) sebesar 0,538, masuk kategori $\geq 0,33$ (moderat). Nilai tersebut menunjukkan bahwa variasi nilai variabel Work Engagement dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan Quality of Work Life sebesar 53,8%, sedangkan sisanya 46,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai koefisien determinasi dari kinerja perawat (Y) menghasilkan nilai 0,676, masuk kategori $\geq 0,67$ (kuat). Nilai tersebut menunjukkan bahwa 67,6% variasi nilai variabel kinerja perawat dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, Quality of Work Life, dan Work Engagement sedangkan 32,4%

dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara bersama sama (simultan) dari variable independent terhadap variable dependent pada H1. Hipotesis secara simultan dalam SmartPLS dapat dilihat pada hasil Nilai F hitung menggunakan formula:

$$F_{hit} = \frac{R^2(n-k-1)}{(1-R^2)k}$$

Berdasarkan hasil pada perhitungan diatas diperoleh Fhitung 75,11 > Ftabel 2.69, yang artinya variabel kepemimpinan transformasional, Quality of Work Life, dan Work Engagement secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y) secara signifikan dan berkontribusi sebesar 67,6%, maka hipotesis pertama diterima.

Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional, Quality of Work Life, dan Work Engagement terhadap Kinerja Perawat

Tabel 2. Hasil Uji Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sample (O)	P Values
Kepemimpinan Transformasional -> work engagement	0,396	0,000
Quality of work life -> work engagement	0,434	0,000
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Perawat	0,279	0,002
Quality of work life -> Kinerja Perawat	0,259	0,000
Work engagement -> Kinerja Perawat	0,407	0,000

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 2 menggambarkan pengaruh langsung kepemimpinan transformasional,

quality of work life, dan work engagement terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian menemukan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional ($p\text{-value} < 0,05$) quality of work life ($p\text{-value} < 0,05$) terhadap work engagement. Temuan lain juga menemukan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional ($p\text{-value} < 0,05$), , quality of work life ($p\text{-value} < 0,05$), dan work engagement ($p\text{-value} < 0,05$) terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional dan Quality of Work Life terhadap Kinerja Perawat Melalui Work Engagement

Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original Sample (O)	P Values
Kepemimpinan Transformasional -> work engagement --> Kinerja Perawat	Bass	0,001
Quality of work life -> work engagement --> Kinerja Perawat	0,176	0,000

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 3 menggambarkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional dan quality of work life terhadap kinerja perawat melalui work engagement. Hasil penelitian menemukan work engagement memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil lain juga menunjukkan work engagement memediasi pengaruh quality of work life terhadap kinerja perawat ($p\text{-value} < 0,05$).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Quality of Work Life, dan Work Engagement terhadap Kinerja Perawat Secara Simultan

Hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional,

quality of work life, dan work engagement terhadap kinerja perawat RS Unimedika Sepatan Tangerang secara simultan. Ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perawat. Ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam satu atau lebih dari variabel tersebut dapat berpotensi meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan pemimpin yang menginspirasi, didukung Quality of work life yang baik, serta keterlibatan yang tinggi mendorong perawat untuk berusaha lebih dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut teori kinerja, kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja (Gibson, Ivancevich, Donnelly Jr, & Konopaske, 2012). Salah satu motivasi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja karyawan (Bass & Avolio, 1994).

Selain itu, quality of work life bagian dari lingkungan kerja yang kondusif, keseimbangan kerja-hidup yang baik, serta kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan adalah faktor kunci yang mempengaruhi motivasi dan kinerja (Mohezar, 2021). Faktor lain seperti keterlibatan, komitmen, dan motivasi individu terhadap pekerjaannya mencerminkan bagaimana karyawan merasa terhubung dan bersemangat tentang pekerjaan yang dilakukan, yang berdampak pada kinerja yang lebih tinggi (Mone & London, 2014).

Beberapa penelitian juga mendukung hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan di rumah sakit (Mughal, 2023; Mushtaq & Hussain, 2021; Phinari & Bernarto, 2020b; Romli dkk., 2022; Wijayanti & Aini, 2022), Quality of work life berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ((Fancha dkk., 2024; Simarmata dkk., 2020; Thakur & Sharma, 2019), dan work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan (Fancha dkk., 2024; Nur dkk., 2022; Simarmata dkk., 2020).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Work Engagement

Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap work engagement pada perawat RS Unimedika Sepatan Tangerang. Hal ini dimaknai untuk meningkatkan work engagement perawat, rumah sakit dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional.

Pentingnya peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendorong karyawan untuk terlibat dalam pekerjaannya (Gibson dkk., 2012). Pemimpin transformasional mampu memotivasi dan menginspirasi pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Dengan menciptakan visi yang jelas dan menggugah, mereka meningkatkan komitmen pengikut, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu dan tim (Bass & Avolio, 1994).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap work engagement (Milhem, Muda, & Ahmed, 2019; Monje-Amor, Abeal Vázquez, & Faíña, 2020).

Pengaruh Quality of Work Life terhadap Work Engagement

Hasil hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh quality of work life terhadap work engagement pada perawat RS Unimedika Sepatan Tangerang. Ini dimaknai untuk meningkatkan work engagement perawat, rumah sakit dapat meningkatkan quality of work life.

Teori quality of work life mengacu pada tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akibat terpenuhinya kebutuhan pribadinya. Karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka, termasuk lingkungan, sumber

daya, dan aktivitas, cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya (Sirgy dkk., 2001).

Hasil ini didukung penelitian yang menyatakan bahwa quality of work life berpengaruh signifikan terhadap work engagement (Arief, Purwana, & Saptono, 2021; Saad & El-said ghonem, 2022).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perawat

Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat RS Unimedika Sepatan Tangerang. Hal ini dimaknai untuk meningkatkan kinerja perawat, rumah sakit dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja karyawan. Pemimpin transformasional mampu memotivasi dan menginspirasi pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Dengan menciptakan visi yang jelas dan menggugah, mereka meningkatkan komitmen pengikut, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu dan tim (Bass & Avolio, 1994).

Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan seluruh dimensi kepemimpinan transformasional secara konsisten dapat menyebabkan semakin tingginya kinerja karyawan (Mughal, 2023; Mushtaq & Hussain, 2021; Phinari & Bernarto, 2020a; Wijayanti & Aini, 2022).

Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Perawat

Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh quality of work life terhadap kinerja perawat RS Unimedika Sepatan Tangerang. Hal ini dimaknai untuk meningkatkan kinerja

perawat, rumah sakit dapat meningkatkan quality of work life.

Hasil ini memperkuat teori quality of work life yang menjelaskan karyawan yang memiliki tingkat quality of work life yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan ini mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan memberikan kontribusi positif, yang langsung berdampak pada kinerja individu (Sirgy dkk., 2001). Quality of work life menggambarkan kebahagiaan di tempat kerja (workplace happiness). Karyawan dapat bekerja dengan bahagia jika berbagai kebutuhan pentingnya dapat terpenuhi. Ketika karyawan bekerja dengan bahagia, maka karyawan akan semakin produktif dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik (Mohezar, 2021).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang menyatakan bahwa quality of work life berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi quality of work life yang dirasakan karyawan, maka karyawan cenderung akan memiliki kinerja yang semakin tinggi juga (Fancha dkk., 2024; Simarmata dkk., 2020; Thakur & Sharma, 2019).

Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Perawat

Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh work engagement terhadap kinerja perawat RS Unimedika Sepatan Tangerang. Ini dimaknai untuk meningkatkan kinerja perawat, rumah sakit dapat meningkatkan work engagement perawat.

Work engagement tidak hanya mencakup keterlibatan fisik karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya, tetapi juga mencakup keterlibatan emosional dan psikologis. Karyawan yang terlibat secara optimal menunjukkan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaannya dan merasa terhubung dengan visi dan misi organisasi (Schaufeli, 2017). Karyawan tersebut cenderung berupaya untuk tidak hanya memenuhi harapan dasar pekerjaan, tetapi juga

menunjukkan inisiatif dan dedikasi tinggi untuk mencapai hasil yang lebih baik dari target yang ditetapkan organisasi (Mone & London, 2014).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya menyatakan bahwa work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fancha dkk., 2024; Nur dkk., 2022; Simarmata dkk., 2020).

Work Engagement Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perawat

Work engagement diidentifikasi sebagai faktor penting dalam mempengaruhi kinerja perawat, perannya sebagai mediator dalam hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat.

Pemimpin yang transformasional menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Ketika perawat merasa terinspirasi dan dihargai, lebih cenderung untuk merasa terlibat (engaged) dalam pekerjaannya (Bass & Avolio, 1994).

Work engagement tidak hanya mencakup keterlibatan fisik karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya, tetapi juga mencakup keterlibatan emosional dan psikologis. Karyawan yang terlibat secara optimal menunjukkan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaannya dan merasa terhubung dengan visi dan misi organisasi (Mone & London, 2014).

Studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap work engagement (Milhem dkk., 2019; Monje-Amor dkk., 2020). Studi lain menemukan work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fancha dkk., 2024; Nur dkk., 2022; Simarmata dkk., 2020).

Work Engagement Memediasi Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work engagement memediasi pengaruh quality of work life terhadap kinerja perawat. Quality of work life yang baik meningkatkan work engagement, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja perawat.

Karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka, termasuk lingkungan, sumber daya, dan aktivitas, cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya (Sirgy dkk., 2001). Dalam hal ini perawat yang memiliki kemampuan baik dapat lebih mudah memanfaatkan kualitas kehidupan kerja yang baik, yang memungkinkan untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan (Arief dkk., 2021).

Quality of work life bertujuan untuk membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendorong pertumbuhan dan pembelajaran dalam lingkungan kerja yang menyenangkan dengan pemanfaatan potensi pribadi secara maksimal (Saad & El-said ghonem, 2022). Studi lain menunjukkan work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fancha dkk., 2024; Nur dkk., 2022; Simarmata dkk., 2020).

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional, quality of work life, dan work engagement berpengaruh terhadap kinerja perawat RS Unimedika Sepatan Tangerang secara simultan. Kepemimpinan transformasional dan Quality of Work Life berpengaruh terhadap work engagement dan kinerja perawat. Selain itu, work engagement juga berpengaruh terhadap kinerja perawat. Adapun variabel work engagement memiliki pengaruh yang paling bermakna terhadap kinerja perawat. Work engagement juga ditemukan berhasil memediasi dalam meningkatkan pengaruh kepemimpinan transformasional dan Quality of Work Life terhadap kinerja perawat RS Unimedika Sepatan Tangerang.

Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah rumah sakit dapat memperbaiki sistem manajemen leadership, sistem pelatihan etika

profesi, dan sistem pengembangan karir.

SARAN

Indeks terendah adalah kemampuan pemimpin dalam membangkitkan moral perawat dalam melaksanakan pekerjaannya, maka saran bagi manajemen rumah sakit adalah memberikan pelatihan kepemimpinan dalam hal motivasi yang menginspirasi, dengan pelatihan Role-Playing untuk melatih pemimpin dalam menerapkan keterampilan motivasi dalam berbagai situasi, seperti memberikan umpan balik, menyelesaikan konflik, dan memotivasi tim dalam menghadapi tantangan.

Indeks terendah adalah kemampuan perawat dalam berkontribusi pada kebaikan sosial, maka saran bagi manajemen rumah sakit adalah dengan program perawat peduli seperti donor darah. Program ini mendorong perawat untuk mendonorkan darah secara rutin, membantu memenuhi kebutuhan darah di rumah sakit dan masyarakat.

Indeks terendah adalah kebanggaan perawat dalam melaksanakan pekerjaannya, maka saran bagi manajemen rumah sakit adalah dengan program Beasiswa Pendidikan yang memberikan beasiswa kepada perawat yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, seperti S1, S2, atau spesialis.

Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan adalah menambah variabel independen lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja perawat, seperti budaya organisasi, dukungan sosial, atau tingkat stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, N. S., Indrawati, R., & Ruswanti, E. (2021). The Importance of Employee Engagement in Mediating the Improvement of Staff Performance at the Hospital. *International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, 4(3), 313–324. <http://ijnhs.net/index.php/ijnhs/home><http://doi.org.10.35654/ijnhs.v4i3.455>

- Arief, N. R., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work-Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 259–269. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5068429>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. London: SAGE Publications, Inc.
- Curado, C., & Santos, R. (2021). Transformational leadership and work performance in health care: the mediating role of job satisfaction. *Leadersh Health Serv (Bradford Engl)*, 35(2), 160–173.
- Fancha, R. F., Hadiwijaya, D., & Muttaqijn, M. I. (2024). The effect of quality of worklife, work motivation and employee engagement on employee performance. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 3(4), 362–372. <https://doi.org/10.55324/ijoms.v3i4.809>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (Fourteenth). New York: McGraw - Hill Irwin.
- Milhem, M., Muda, H., & Ahmed, K. (2019). The Effect of Perceived Transformational Leadership Style on Employee Engagement: The Mediating Effect of Leader's Emotional Intelligence. *Foundations of Management*, 11(1), 33–42. <https://doi.org/10.2478/fman-2019-0003>
- Mohezar, S. (2021). *Achieving Quality of Life at Work: Transforming Spaces to Improve Well-Being*. Singapore: Springer Nature Singapore.
- Mone, E. M., & London, M. (2014). *Employee Engagement Through Effective Performance Management: A Practical Guide for Managers*. New York: Taylor & Francis.
- Monje-Amor, A., Abeal Vázquez, J. P., & Faiña, J. A. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, 38(1), 169–178. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.06.007>
- Mughal, Y. H. (2023). Impact of Transformational Leadership Upon Physicians & Nurses Performance in Saudi Healthcare Organizations. *Journal of Social Research Development*, 4(2), 241–251. <https://doi.org/10.53664/jsrd/04-02-2023-01-241-251>
- Mushtaq, K., & Hussain, M. (2021). Transformational Leadership Style on Job Performance in Clinical Setting among Nurses. *NURSEARCHER (Journal of Nursing & Midwifery Sciences)*, 28–33. <https://doi.org/10.54393/nrs.v1i01.1>
- Nur, N. H., Hamka, H., & Yuliana, N. (2022). The Effect of Work Engagement on Nurse Performance at Makassar City Hospital. *Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study*, 3(1), 10–17. <https://doi.org/10.47616/jamrmhss.v3i1.231>
- Phinari, H., & Bernarto, I. (2020a). The effect of motivation, work environment, and transformational leadership on nurse performance (Case in S Hospital). *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(1), 112–124. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Phinari, H., & Bernarto, I. (2020b). The Effect Of Motivation, Work Environment, And Transformational Leadership On Nurse Performance (Case In S Hospital). *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(5), 685–694. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Potter, P. A., Perry, A. G., Stockert, P., & Hall, A. (2016). *Fundamentals of Nursing - E-Book*. Elsevier Health Sciences.
- Pourteimour, S., Yaghmaei, S., & Babamohamadi, H. (2021). The

- relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1723–1732. <https://doi.org/10.1111/jonm.13305>
- Pronajaya, G., Anindita, R., & Pamungkas, R. A. (2021). Self Efficacy Model and Career Development in Increase Employee Engagement and Nurse Performance. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(4), 663–675. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i4.830>
- Riduwan. (2013). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Romli, Jus'at, I., & Indrawati, R. (2022). The Effect of Leadership Style on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable. *European Journal of Business and Management Research*, 7(5), 208–214. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v4-i9-05>
- Saad, N., & El-said ghonem, N. (2022). Quality of Work Life (QWL) and its Influence on Work Engagement among Academic Staff at Nursing Faculties: A comparative Study. *Assiut Scientific Nursing Journal*, 10(32), 150–159. <https://doi.org/10.21608/asnj.2022.159453.1426>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Simarmata, R. N., Pasinringi, S., & Thamrin, Y. (2020). Relationship of Work Engagement and Quality of Work Life with Nurses Performance in Installations of General Regional Hospital Makassar. *Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study*, 1(2), 25–32. <https://doi.org/10.47616/jamrmhss.v1i2.303>
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D.-J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302. <https://doi.org/10.1023/A>
- Thakur, R., & Sharma, D. (2019). A Study of Impact of Quality of Work Life on Work Performance. *Management and Labour Studies*, 44(3), 326–344. <https://doi.org/10.1177/0258042X19851912>
- Wijayanti, K., & Aini, Q. (2022). The Influence of Transformational Leadership Style to Nurse Job Satisfaction and Performance in Hospital. *Journal of World Science*, 1(7), 485–499. <https://doi.org/10.36418/jws.v1i7.69>