

SKRIPSI

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *WORK-LIFE BALANCE* DAN *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP KINERJA PERAWAT

Disusun untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan (S.Kes)
pada Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala



Oleh :

Laura Desinda Sutondo Putri

NIM. S1A2022.012

**PROGRAM STUDI S-1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANTI KOSALA
2026**

@2026

Hak Cipta pada Penulis

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *WORK-LIFE BALANCE* DAN *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP KINERJA PERAWAT

Oleh:

Nama : LAURA DESINDA SUTONDO PUTRI

NIM : S1A2022.012

Skripsi ini telah diuji
Pada tanggal, 9 Desember 2025

PANITIA PENGUJI

Ketua : Warsini, S.S.T., M.P.H.

Anggota : Rizki Aqsyari D, S.K.M., M.K.M.

Risa Setia Ismandani, S.Kep., Ns., M.H.P.M.



Mengetahui,

Pembantu Ketua
Bidang Akademik

Kepala Program Studi
S-1 Administrasi Rumah Sakit



Dr. Diyono, S.Kep., Ns., M.Kes.



Risa Setia Ismandani, S.Kep., Ns., M.H.P.M.

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN

PANTI KOSALA



Rekam-Induksi, A., M.Kes.

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Laura Desinda Sutondo Putri
NIM : S1A2022.012
Tahun Terdaftar : 2022
Program Studi : S-1 Administrasi Rumah Sakit
Institusi Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala
Judul Skripsi : Pengaruh *Employee Engagement*, *Work-Life Balance* dan *Organizational Culture* terhadap Kinerja Perawat

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Kesehatan (S.Kes), di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala.
2. Skripsi ini adalah murni dari gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan dari pembimbing dan masukan tim penguji.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi.

Sukoharjo, Desember 2025

Yang Membuat Pernyataan



(Laura Desinda Sutondo Putri)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT, Sang Pemilik Ilmu, Maha Pemberi Rezeki, dan Maha Pemberi Kekuatan. Dengan penuh cinta dan rasa syukur yang mendalam, karya ini penulis persembahkan kepada:

1. *My 'Wonder Woman', My 'Rambo', My '007'*, Mama tercinta, Indah Sri Kawuryan, mama hebat yang selalu kuat, tangguh, dan bakoh dalam menghadapi apa pun. Mama yang menjadi pelindung terbaik penulis, yang tak pernah lelah mencemaskan penulis bahkan untuk hal-hal terkecil dalam hidup. Mama yang menjalani hidup dengan penuh perjuangan, membesarkan dan membimbing penulis dalam setiap fase kehidupan, serta tak pernah berhenti memberikan cinta dan pengorbanan. Mama mengajarkan arti kesabaran, keikhlasan, ketulusan, serta makna bertahan dalam setiap keadaan. Terima kasih atas doa yang tak pernah putus, pelukan dan ciuman yang selalu menenangkan, serta cinta tanpa syarat yang menjadi alasan terbesar penulis mampu bertahan dan melangkah sejauh ini.
2. Adik tersayang, Mohamad Roger Al-Rivai Sutondo, yang selalu kebersamai penulis dengan menghadirkan semangat, tawa, dan rasa hangat yang memotivasi penulis.
3. Papa, Desyardi Sutondo, yang meski terpisah oleh jarak dan waktu, namun selalu hadir dalam doa. Walau hanya melalui pesan dan panggilan singkat, setiap kata dan doa Papa menjadi penguat hati penulis.
4. Dosen Pembimbing penulis sekaligus Ketua Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit, Ibu Risa Setia Ismandani, S.Kep., Ns., MHPM, terima kasih atas segala waktu dan tenaga Ibu dalam memberikan bimbingan, serta hal baik yang diberikan untuk memotivasi penulis dengan penuh kehangatan layaknya kasih sayang seorang ibu.

5. Untuk Tokuno Yushi beserta seluruh member *NCT WISH*, yang telah kebersamai penulis selama masa penyusunan skripsi melalui karya, lagu, dan konten-konten yang memberikan *charge* semangat luar biasa. Berkat kehadiran dan energi positif yang mereka pancarkan, penulis memiliki semangat yang berapi-api untuk menghadapi, menjalani, dan menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini. Mereka menjadi sumber inspirasi, serta mimpi dan harapan yang ingin terus dikejar oleh penulis.
6. *Partner* penulis, Bagaskara Shancai Sahnaya, yang telah menjadi bagian dalam perjalanan kehidupan kuliah penulis. Terima kasih atas dukungan yang tak pernah henti, serta kehadiran yang selalu menenangkan. Terima kasih telah menemani penulis hingga saat ini.
7. Teman-teman S-1 Administrasi Rumah Sakit Angkatan 2022, atas kebersamaan, perjuangan, dan cerita yang telah dilalui bersama selama masa perkuliahan. Terima kasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik penulis. Terkhusus, Radha Ayuningtyas, yang tiada henti memberikan pujian, menjadi tempat berkeluh kesah, serta selalu mendukung setiap impian dan kehaluan penulis.
8. Terakhir, untuk Laura Desinda Sutondo Putri, terima kasih telah bertahan di setiap proses yang terjadi. Terima kasih karena pantang menyerah, berani melangkah hingga sampai di titik ini, dan terus berjuang saat ragu ingin berhenti. Terima kasih telah memilih untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai, berani menghadapi, dan membuktikan bahwa segala usaha dan doa tidak pernah sia-sia. Percayalah Laura, segala perjuangan ini layak dihargai dan kamu pantas mendapatkan masa depan yang sangat indah. *'Feel the sunshine, Life gets better!'*

MOTTO

*“Keep going forward!
the future’s in my hands, every WISH will find its way
then, the WISH’s complete”*

Tekad untuk terus melangkah ke depan tanpa menyerah, keyakinan bahwa masa depan berada dalam kendali diri sendiri, setiap harapan dan mimpi akan menemukan jalannya hingga akhirnya tercapai dan menjadi utuh.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement*, *Work-Life Balance* dan *Organizational Culture* terhadap Kinerja Perawat”. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk tugas akhir dalam rangka mencapai gelar Sarjana Kesehatan (S.Kes) pada Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala.

Penulis menyadari bahwa tersusunnya skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Ratna Indriati, A., M.Kes. selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala.
2. dr. Zulfachmi Wahab, Sp.PD.KHOM.FINASIM. selaku Direktur Utama Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta.
3. Ibu Risa Setia Ismandani, S.Kep.,Ns., MHPM. selaku Ketua Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit STIKES Panti Kosala dan Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis.
4. Ibu Warsini, SST., MPH. selaku Ketua Penguji yang telah memberikan arahan, masukan dan penilaian yang sangat berharga kepada penulis.
5. Bapak Rizki Aqsyari D, SKM., MKM. selaku Anggota Penguji yang telah memberikan arahan, masukan, serta dukungan ilmu kepada penulis.

6. Orang tua dan saudara yang telah memberikan segala doa, kasih sayang, motivasi dan dukungan yang tidak pernah putus.
7. Teman – teman program studi S-1 administrasi rumah sakit angkatan 2022 yang telah kebersamai dan saling memberikan dukungan.

Semoga hasil skripsi ini dapat menjadi kontribusi awal yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen keperawatan dan peningkatan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Sukoharjo, Desember 2025

Penulis

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *WORK-LIFE BALANCE* DAN *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP KINERJA PERAWAT

Laura Desinda Sutondo Putri¹ Risa Setia Ismandani² Warsini³ Rizki Aqsyari⁴

¹Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala

²³⁴Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala

Korespondensi: laudspe@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang. Kinerja perawat merupakan aspek penting dalam menjaga mutu pelayanan, khususnya di unit perawatan intensif yang memiliki beban kerja tinggi. Perawat dihadapkan pada tekanan fisik dan psikologis yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Selain itu, terdapat ketimpangan kinerja antar perawat, dimana sebagian bekerja secara optimal, sementara yang lain kurang bertanggung jawab. Kondisi ini dapat memicu rasa ketidakadilan dan menurunkan tingkat *engagement* antar perawat.

Tujuan Penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, *work-life balance* dan *organizational culture* terhadap kinerja perawat di unit perawatan intensif RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Desain Penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analitik dengan pendekatan *cross-sectional*.

Subyek Penelitian. Subyek penelitian meliputi seluruh perawat di unit perawatan intensif RSUD Dr. Moewardi dengan sampel 142 responden berdasarkan *Table Krejcie and Morgan*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisa menggunakan uji *chi-square* serta uji regresi logistik berganda.

Hasil Penelitian. Terdapat hubungan yang signifikan antara *employee engagement* (OR = 5,791 ; CI 95% = 1,273 – 26,344 ; *p-value* = 0,023) dan *organizational culture* (OR = 5,355 ; CI 95% = 1,001 – 28,658 ; *p-value* = 0,040) terhadap kinerja perawat, sedangkan *work-life balance* tidak menunjukkan pengaruh signifikan (OR = 4,390 ; CI 95% = 0,952 – 20,242 ; *p-value* = 0,058). Variabel yang menjadi faktor paling dominan adalah *employee engagement* dengan OR = 5,791, diikuti *organizational culture* dengan OR = 5,355.

Kesimpulan. Keterlibatan kerja dan budaya organisasi yang positif memiliki peran penting dalam mendukung kinerja perawat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan optimal khususnya bagi perawat di unit perawatan intensif.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Work-Life Balance, Organizational Culture, Kinerja Perawat, Unit Perawatan Intensif.*

THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, WORK-LIFE BALANCE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON NURSE PERFORMANCE

Laura Desinda Sutondo Putri¹ Risa Setia Ismandani² Warsini³ Rizki Aqsyari⁴

¹*Degree Program of Hospital Administration, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala*

²³⁴*Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala*

Correspondence: laudspe@gmail.com

ABSTRACT

Background. Nurse performance is an important aspect in maintaining service quality, especially in intensive care units with high workloads. Nurses are faced with physical and psychological pressures that can affect their performance. Furthermore, performance disparities occur among nurses, where some work diligently while others show lower responsibility. Such imbalances may lead to perceptions of injustice and diminished team engagement among nursing staff.

Research Objective. This study aims to determine the effect of employee engagement, work-life balance, and organizational culture on nurse performance in the intensive care unit of Dr. Moewardi Surakarta Hospital.

Research Design. This study is an analytical quantitative design with a cross-sectional approach.

Research Subjects. The study subjects included all nurses in the intensive care unit of Dr. Moewardi Surakarta Hospital with a sample of 142 respondents based on the Krejcie and Morgan Table. Data were collected using a questionnaire and analyzed using the chi-square test and multiple logistic regression tests.

Research Result. There is a significant relationship between employee engagement (OR = 5,791 ; CI 95% = 1,273 – 26,344 ; p-value = 0,023) and organizational culture (OR = 5,355 ; CI 95% = 1,001 – 28,658 ; p-value = 0,040) on nurse performance, while work-life balance doesn't show a significant effect (OR = 4,390 ; CI 95% = 0,952 – 20,242 ; p-value = 0,058). The most dominant variable factor is employee engagement with OR = 5,791, followed by organizational culture with OR = 5,355.

Conclusion. Strengthening nurse performance through work engagement and a positive organizational culture plays an important role in supporting nurses in carrying out their duties and responsibilities in intensive care units.

Keywords: Employee Engagement, Work-Life Balance, Organizational Culture, Nurse Performance, Intensive Care Unit.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN HAK CIPTA.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Kajian Teori.....	12
1. <i>Employee engagement</i>	12
2. <i>Work-life balance</i>	19
3. <i>Organizational culture</i>	26
4. Kinerja	31
B. Penelitian yang Relevan.....	39
C. Kerangka Konsep	48
D. Hipotesa	49
BAB III METODE PENELITIAN.....	51
A. Kerangka Kerja Penelitian	51
B. Desain Penelitian	51
C. Populasi, Sampel, Teknik Sampling	52
D. Definisi Operasional	55

E. Ruang Lingkup	57
F. Alat / Instrumen Penelitian.....	57
G. Metode Pengumpulan Data.....	61
H. Analisis Data	62
I. Tempat dan Waktu Penelitian	79
J. Jadwal Penelitian	80
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	81
A. Pelaksanaan Penelitian	81
B. Hasil Penelitian.....	82
C. Pembahasan	96
BAB V PENUTUP	127
A. Kesimpulan.....	127
B. Saran.....	130
C. Keterbatasan Penelitian	131
DAFTAR PUSTAKA	132
LAMPIRAN	143

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep.....	48
Gambar 3.1 Kerangka Kerja Penelitian.....	51

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Relevan	39
Tabel 3.1 <i>Krejcie and Morgan</i>	53
Tabel 3.2 Definisi Operasional	55
Tabel 3.3 Kode Karakteristik Responden	63
Tabel 3.4 Kode Variabel	64
Tabel 3.5 Distribusi Frekuensi <i>Employee Engagement</i>	66
Tabel 3.6 Distribusi Frekuensi <i>Work-Life Balance</i>	66
Tabel 3.7 Distribusi Frekuensi <i>Organizational Culture</i>	66
Tabel 3.8 Distribusi Frekuensi <i>Kinerja</i>	66
Tabel 3.9 Tabulasi Silang Hubungan <i>Employee Engagement</i> dengan Kinerja....	74
Tabel 3.10 Tabulasi Silang Hubungan <i>Work-Life Balance</i> dengan Kinerja.....	75
Tabel 3.11 Tabulasi Silang Hubungan <i>Organizational Culture</i> dengan Kinerja....	75
Tabel 3.12 Jadwal Penelitian	80
Tabel 4.1 Uji Normalitas	82
Tabel 4.2 Uji Korelasi Non-parametrik.....	83
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden.....	84
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi <i>Employee Engagement</i>	87
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi <i>Work-Life Balance</i>	87
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi <i>Organizational Culture</i>	88
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja	88
Tabel 4.8 Tabulasi Silang Hubungan <i>Employee Engagement</i> dengan Kinerja...	89
Tabel 4.9 Tabulasi Silang Hubungan <i>Work-Life Balance</i> dengan Kinerja.....	90
Tabel 4.10 Tabulasi Silang Hubungan <i>Organizational Culture</i> dengan Kinerja ...	91
Tabel 4.11 Hasil Uji Bivariat Karakteristik Responden dengan Kinerja	92
Tabel 4.12 Multivariat Regresi Logistik.....	94

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Studi Pendahuluan	144
Lampiran 2 Surat Izin Pelaksanaan Pra-Penelitian.....	145
Lampiran 3 Lembar Permohonan Menjadi Responden.....	146
Lampiran 4 <i>Guideline</i> Penjelasan Sebelum Penelitian	147
Lampiran 5 Lembar Persetujuan Menjadi Responden	149
Lampiran 6 Lembar Kuesioner Penelitian	150
Lampiran 7 Lembar Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	157
Lampiran 8 Lembar Kelaikan Etik (<i>Ethical Clearance</i>).....	160
Lampiran 9 Surat Permohonan Izin Pengambilan Data	161
Lampiran 10 Surat Izin Pelaksanaan Pengambilan Data Penelitian	162
Lampiran 11 Tabulasi Data.....	163
Lampiran 12 Hasil Uji Statistik	184
Lampiran 13 Surat Keterangan Selesai Melaksanakan Penelitian.....	196
Lampiran 14 Lembar Konsultasi Proposal Skripsi.....	197
Lampiran 15 Lembar Konsultasi Skripsi.....	199

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan dan tempat penyelenggaraan upaya kesehatan serta suatu organisasi dengan sistem terbuka dan selalu berinteraksi dengan lingkungannya untuk mencapai suatu keseimbangan yang dinamis dan mempunyai fungsi utama melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan (Ginting et al., 2022).

Rumah sakit memiliki banyak Sumber Daya Manusia (SDM) yang berasal dari berbagai jenis profesi sehingga diperlukan strategi untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuannya. Salah satu profesi yang memiliki jumlah tenaga yang cukup mendominasi pada rumah sakit adalah perawat. Menurut Undang-Undang No. 38 tahun 2014 tentang keperawatan, menyatakan bahwa perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perawat diharapkan mampu memiliki pengetahuan, kepribadian dan praktik keperawatan yang baik, memiliki otonomi dan mampu bertanggung jawab atas tindakan keperawatan yang dilaksanakannya (Janna & Paradilla, 2023).

Sunarti et al. (2023), menjelaskan bahwa pelayanan keperawatan profesional merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang berdasarkan pada ilmu, serta kiat keperawatan yang ditunjukkan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit yang tercakup seluruh proses kehidupan manusia.

Dalam lembaga kesehatan perawat dituntut memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan komplain yang dapat merusak citra rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan pelayanan rumah sakit dalam pencapaian tujuannya yang membuat tingginya tuntutan kinerja karyawan (Saputra et al., 2024).

Menurut Ningsih & Dharma (2022), kinerja karyawan menjadi hal yang penting untuk organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Kinerja baik dapat dilihat dari hasil yang didapat, sesuai dengan standar organisasi. Alam et al. (2023), menjelaskan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya adalah keterikatan dan kedekatan antara karyawan dan organisasi. Keterikatan karyawan atau yang dalam penelitian disebut *employee engagement* dianggap penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan, contohnya dapat menurunkan tingkat absensi, *turnover*, angka kecelakaan kerja, dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, produktivitas kerja, serta meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. *Employee engagement* adalah salah satu faktor yang dapat membuat karyawan mempunyai loyalitas tinggi terhadap perusahaan (Maharani, 2022).

Employee engagement adalah sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi dan nilai perusahaan. Seorang karyawan yang terikat memiliki kesadaran terhadap bisnis dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk keuntungan organisasi (Muhdini, 2020).

Menurut Janna & Paradilla (2023), *employee engagement* masih sangat sedikit diperhatikan dalam dunia sumber daya manusia di Indonesia. Hal ini diikuti dengan minimnya penelitian tentang *employee engagement* di Indonesia. Padahal *employee engagement* merupakan aspek psikologis penting yang berpengaruh secara positif dan memuaskan dari orang-orang dalam kaitannya dengan pekerjaan yang mereka tekuni serta membuat mereka merasa terlibat sepenuhnya.

Berdasarkan penelitian oleh Pratama et al. (2024), selain *employee engagement*, kinerja sangat penting terhadap keseimbangan pekerjaan dan kehidupan karyawan. *Work-life balance* merupakan kemampuan pribadi atau seseorang dalam mempertahankan komitmen terhadap keluarga saat menyelesaikan tugas pekerjaan. Bagi seorang perawat, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) memiliki arti penting dalam menjaga tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaan tugas maupun pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga tingkat pencapaian kinerjanya juga akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Deandra (2020) yang membuktikan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan (*p-value* 0.000).

Selain *employee engagement* dan *work-life balance*, budaya kerja menjadi landasan penting bagi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif terlibat dalam pekerjaan mereka. Waluyo dan Ismirah (2016) dalam Astuti (2022) menyatakan budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah intergrasi internal.

Organizational culture atau budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja dengan memotivasi karyawan, menciptakan keselarasan visi, mendorong inovasi dan mengurangi konflik. Perawat yang bekerja dalam lingkungan budaya yang mendukung akan merasa lebih nyaman dan memiliki dorongan untuk memberikan yang terbaik. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif dapat menyebabkan *turnover* tinggi dan kinerja menurun. Sejalan dengan penelitian pada Rumah Sakit Mutiara Sorong yang dilakukan oleh Ilham et al. (2023) membuktikan bahwa *organizational culture* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (*p-value* 0.001).

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi merupakan salah satu institusi yang memberikan jasa pelayanan kesehatan dengan cukup baik kepada masyarakat, dimana secara peringkat merupakan rumah sakit tipe A di Surakarta. Berdasarkan data per Maret 2025, jumlah pegawai di RSUD Dr. Moewardi tercatat sebanyak 2.343 orang. Komposisi pegawai tersebut didominasi oleh tenaga keperawatan sebanyak 1.146 orang, yang memegang peran krusial dalam pemberian pelayanan kesehatan. Selain itu, terdapat 246 tenaga medis serta 951 pegawai struktural dan tenaga penunjang administrasi. Dari total tenaga keperawatan, sebanyak 224 orang di antaranya bekerja di unit perawatan intensif, yang menjadi salah satu unit penting dalam menangani pasien dengan kondisi kritis.

Sebagai perawat di rumah sakit tentu menghadapi tantangan besar, namun perawat juga dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal. Seringkali ditemukan kekurangan tenaga keperawatan di beberapa unit rawat inap, yang disebabkan oleh tingkat *Bed Occupancy Rate* (BOR) pada tahun 2022 yang tinggi mencapai 81%. Kondisi ini menunjukkan beban kerja yang besar bagi perawat dan berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan dan kinerja, terutama di unit-unit dengan beban kerja berat salah satunya unit perawatan intensif. Perawat di unit perawatan intensif harus menangani pasien dalam kondisi kritis yang memerlukan pemantauan ketat dan tindakan segera. Hal ini menuntut kesiapan fisik, mental, serta keterampilan klinis yang tinggi dari perawat.

Sejalan dengan temuan Hamdeen et al. (2022), ketimpangan kinerja antar perawat terjadi ketika sebagian perawat merasa telah menjalankan tugas secara optimal, sementara yang lain menunjukkan tingkat tanggung jawab kerja yang lebih rendah. Kondisi ini berpotensi menimbulkan perasaan ketidakadilan dan menurunkan tingkat keterlibatan (*engagement*) di antara sesama perawat. Hal ini ditunjukkan oleh korelasi positif yang signifikan antara persepsi keadilan (*fairness*) dalam penilaian kinerja dan tingkat *engagement* perawat ($r = 0.37$; $p < 0.001$).

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti di RSUD Dr. Moewardi, unit perawatan intensif merupakan salah satu unit dengan tingkat kompleksitas pelayanan dan beban kerja tertinggi. Jumlah perawat yang bertugas di unit perawatan intensif tercatat sebanyak 224 orang, yang harus melayani pasien dengan kondisi kritis selama 24 jam melalui sistem kerja shift. Pola kerja tersebut menuntut perawat untuk bekerja dalam durasi panjang, termasuk shift malam secara bergantian, yang berpotensi memengaruhi kondisi fisik, psikologis, serta keseimbangan kehidupan kerja perawat.

Dalam menjalankan tugasnya, perawat di unit perawatan intensif tidak hanya dituntut untuk memberikan intervensi keperawatan yang tepat, tetapi juga harus memenuhi hampir seluruh kebutuhan dasar pasien yang memiliki tingkat ketergantungan sangat tinggi, mengingat keterlibatan keluarga di unit intensif sangat terbatas dan hanya diperkenankan pada waktu tertentu. Perawat bertanggung jawab dalam pemenuhan kebutuhan pasien seperti memandikan dan menyeka tubuh pasien (*bed bath*), melakukan perawatan kebersihan mulut, mengganti posisi pasien secara berkala untuk mencegah decubitus, membantu pemberian nutrisi melalui selang, serta melakukan pemantauan ketat terhadap alat-alat penunjang kehidupan seperti ventilator dan monitor hemodinamik. Secara psikologis, perawat sering kali dihadapkan pada situasi kritis yang merupakan bagian dari salah satu beban kerja tinggi di unit perawatan intensif yang menuntut perawat untuk

melakukan pengambilan keputusan secara cepat dan tepat. Ketika upaya maksimal yang telah dilakukan tidak berhasil menyelamatkan pasien, timbul perasaan sedih, kecewa, bahkan rasa bersalah yang mendalam. Perasaan ini dapat mengganggu keseimbangan emosional perawat, terutama jika kejadian tersebut terjadi berulang dalam waktu singkat. Selain memberikan asuhan langsung kepada pasien, perawat juga memiliki tanggung jawab untuk melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan secara lengkap, baik tertulis maupun melalui sistem komputerisasi, yang mencakup pencatatan kondisi pasien dan tindakan keperawatan.

Karakteristik pasien unit perawatan intensif RSUD Dr. Moewardi yang memiliki tingkat ketergantungan tinggi menyebabkan rasio perawat dan pasien sering berada pada kondisi yang sangat tidak ideal, ditambah dengan tingkat hunian tempat tidur (BOR) tinggi. Kondisi ini meningkatkan beban kerja perawat unit perawatan intensif, baik dalam aspek asuhan keperawatan, pemantauan intensif, maupun keterlibatan emosional, yang dalam jangka panjang berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (*burnout*) serta menurunkan keterlibatan perawat terhadap organisasi dan mutu pelayanan keperawatan.

Sejalan dengan Aisyah & Handayani (2023), perawat yang mengalami stres mental tersebut menyebabkan tingginya emosi seperti mudah bersinggungan dengan rekan sejawat, menyebabkan keputusasaan dan level frustrasi pun akan semakin meningkat dalam

memberikan perawatan kepada pasien. Mengingat kompleksitas pekerjaan ini dan permasalahan yang dihadapi, pengaruh *employee engagement*, *work-life balance* dan *organizational culture* menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan *untuk* meningkatkan kinerja tenaga keperawatan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh *employee engagement*, *work-life balance* dan *organizational culture* terhadap kinerja perawat di unit perawatan intensif Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : apakah terdapat pengaruh antara *Employee Engagement*, *Work-Life Balance* dan *Organizational Culture* terhadap kinerja perawat di unit perawatan intensif Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara *employee engagement*, *work-life balance* dan *organizational culture* terhadap kinerja perawat di unit perawatan intensif Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi *employee engagement* perawat.
- b. Mengidentifikasi *work-life balance* perawat.
- c. Mengidentifikasi *organizational culture* perawat.
- d. Menganalisa pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja perawat.
- e. Menganalisa pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja perawat.
- f. Menganalisa pengaruh *organizational culture* terhadap kinerja perawat
- g. Menganalisa pengaruh *employee engagement*, *work-life balance* dan *organizational culture* terhadap kinerja perawat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk mengembangkan dan menambah pengetahuan yang telah ada tentang pengaruh *employee engagement*, *work-life balance* dan *organizational culture* terhadap kinerja perawat di rumah sakit khususnya di unit perawatan intensif.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi manajemen rumah sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperbarui dan menjadi referensi dalam pengembangan kebijakan untuk

meningkatkan budaya kerja positif, meningkatkan *engagement* karyawan dan memperhatikan keseimbangan antara beban kerja dengan kehidupan karyawan.

b. Bagi institusi pendidikan

Menambah khazanah sumber atau referensi perkuliahan dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit terutama dalam manajemen keperawatan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai dasar dalam melakukan penelitian selanjutnya terkait faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat maupun tenaga kesehatan lainnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. *Employee engagement*

a. Pengertian *employee engagement*

Menurut penelitian Janna & Paradilla (2023), *employee engagement* merupakan gagasan multidimensi secara emosi, kognitif ataupun fisik. *Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan secara emosi terhubung dengan orang lain. Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap tujuan perannya untuk memberikan layanannya sehingga membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya. Menurut Febriansyah & Ginting (2020), menjelaskan *employee engagement* adalah tentang bagaimana mencapai tujuan strategis perusahaan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkembang dan setiap tingkatan mulai dari staf, manajer, maupun eksekutif sepenuhnya diaktifkan dalam pekerjaan mereka sehingga dapat memberikan upaya terbaiknya. Keterikatan karyawan dan hasil kinerja saling berhubungan, dimana semakin tinggi keterlibatan karyawan maka semakin tinggi rasa memiliki, semangat dan gairah untuk bekerja.

Employee engagement merupakan faktor yang penting untuk dipertimbangkan untuk menjaga karyawan tetap termotivasi dalam pekerjaannya (Ginting et al., 2022).

b. Indikator *employee engagement*

Menurut Schaufeli (2002) yang dikutip oleh Muhdini (2020), terdapat tiga dimensi *engagement* yang disebut dengan UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*). Ketiga dimensi tersebut meliputi:

1) *Vigor*

Karakteristik yang dicirikan oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk berusaha keras dalam pekerjaan, tidak mudah lelah dan selalu tekun bahkan saat dalam menghadapi kesulitan.

2) *Dedication*

Karakteristik yang didasarkan pada rasa signifikansi atas sebuah tugas, dengan merasakan antusias, terinspirasi dan bangga terhadap sebuah pekerjaan dan tertantang oleh pekerjaan tersebut.

3) *Absorption*

Karakteristik yang ditandai dengan konsentrasi secara penuh dalam suatu pekerjaan merasakan waktu berlalu dengan cepat dan terkadang memiliki kesulitan melepaskan diri dari tempat kerja.

c. Komponen *employee engagement*

Menurut Armstrong (2012) dalam Kaswan (2019) menyebutkan model komponen *engagement* berdasarkan *the Institute for Employment Studies* seperti berikut ini:

1) Komitmen

Saat seseorang membuat komitmen, mengalirlah serangkaian peristiwa dari keputusannya yang memicu insiden-insiden mendukung yang tak terduga serta bantuan materi yang tidak pernah dibayangkan.

2) Perilaku kewargaan organisasi

Bentuk perilaku diatas melebihi panggilan kewajiban dan kontribusi. Seperti perilaku menunjukkan loyalitas kepada organisasi dan mengikuti peraturan-peraturan untuk memelihara ketertiban, penuh pertimbangan kepada teman sejawat dan membantu pekerjaan mereka.

3) Motivasi

Suatu organisasi harus memiliki pegawai dengan motivasi tinggi. Hal ini penting karena pegawai yang bermotivasi tinggi akan datang bekerja secara teratur, punya rasa memiliki terhadap organisasi, menyebabkan kualitas produk meningkat, berkurangnya pemborosan, peningkatan produktivitas dan tingkat kinerja tinggi.

d. Tingkatan *employee engagement*

Menurut Brad Federman (2009) dalam Kaswan (2019), suatu cara untuk mengukur keadaan dan kemajuan organisasi adalah dengan *engagement* pegawai dengan menggunakan level *engagement*. Adapun level *engagement* tersebut yaitu:

1) Level 1: *engagement* pegawai diabaikan

Banyak organisasi yang tidak menaruh perhatian terhadap *engagement* pegawai. Organisasi-organisasi yang tidak berfokus pada *engagement* tidak memiliki banyak hal untuk diukur, dipikirkan, diubah dan tidak banyak menetapkan harapan dengan pegawainya.

2) Level 2: *engagement* pegawai merupakan peristiwa

Pada level ini, perusahaan memandang *engagement* sebagai sebuah peristiwa yang dipicu oleh perubahan dalam organisasi. Mayoritas perubahan terjadi karena organisasi mengalami kesulitan. Kesulitan dengan pendekatan ini adalah kekurangan pembelaan dan alasan untuk melanjutkan sebuah organisasi.

3) Level 3: *engagement* pegawai sebagai proses

Organisasi telah menggambarkan peningkatan yang signifikan dibandingkan dua level sebelumnya. Organisasi berhasil memandang *engagement* sebagai aktivitas sumber daya manusia dan merupakan bagian penting dari organisasi.

4) Level 4: *engagement* pegawai merupakan strategi

Level ini mengasumsikan bahwa organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung telah berhasil membuat hubungan antara *engagement* dengan ukuran kesuksesan organisasi. Terdapat lebih banyak komunikasi dan kejujuran. Perusahaan-perusahaan ini memperoleh hasil yang lebih baik daripada kompetitornya secara finansial dan dapat membangun *brand* selama proses.

e. Faktor-faktor pemicu *employee engagement*

Faktor-faktor pemicu keterikatan karyawan dikemukakan oleh Saks (2006) dalam Muhdini (2020) membagi pemicu *employee engagement* menjadi lima faktor, antara lain:

1) *Job characteristics*

Job characteristic memiliki lima inti yang terdiri dari *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy* dan *feedback*. Beban kerja serta kondisi pengawasan juga merupakan hal penting dalam *job characteristics* yang dapat mempengaruhi *employee engagement*.

2) *Reward and recognition*.

Timbal balik atas investasi yang diberikan oleh karyawan dapat berasal dari penghargaan eksternal serta pengakuan atas kinerjanya. Oleh karena itu, seorang karyawan umumnya lebih memilih pekerjaan dimana mereka mendapatkan penghargaan dan pengakuan yang lebih

besar atas kinerjanya. Rendahnya penghargaan dan pengakuan atas kinerja karyawan dapat mengarah pada rendahnya loyalitas mereka, oleh karena itu pengakuan dan penghargaan adalah faktor penting dalam *employee engagement*.

3) *Perceived organizational support (POS)*

Mengacu pada kepercayaan terhadap organisasi yang menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Secara khusus, POS menciptakan kewajiban organisasi dalam menciptakan kesejahteraan karyawan yang selanjutnya hal tersebut akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

4) *Perceived supervisor support (PSS)*

Karyawan cenderung melihat orientasi supervisor mereka sebagai indikasi atas dukungan organisasi. Kurangnya dukungan dari para supervisor menjadi faktor yang sangat penting terkait dengan kelelahan. Selain itu, lini pertama supervisor dipercaya sebagai faktor yang sangat penting untuk membangun *engagement* atau keterikatan dan merupakan akar jika terjadi *disengagement*.

5) *Distributive and procedural justice*

Bagi organisasi, sangat penting untuk dapat memprediksi serta konsisten dalam hal bagaimana prosedur mengalokasikan dan mendistribusikan dan reward bagi

karyawannya. Sementara pendistribusian terkait dengan persepsi atas keadilan dari keputusan yang dihasilkan, prosedur mengacu pada keadilan yang dirasakan dari cara dan proses yang digunakan untuk menentukan jumlah dan distribusi kepada sumber dayanya.

f. Bentuk *employee engagement* yang ideal

1) Teori Khan (1990)

Menurut William Kahn (1990) dalam Rathee & Sharma (2020) merupakan pelopor konsep *employee engagement* yang menyatakan bahwa seseorang akan terlibat secara penuh dalam pekerjaannya jika terdapat tiga kondisi psikologis utama:

- a) *Meaningfulness*, yang berarti merasa bahwa pekerjaan memiliki arti dan nilai.
- b) *Safety*, yang berarti merasa aman secara psikologis untuk mengekspresikan diri.
- c) *Availability*, yang berarti memiliki energi fisik, emosional dan kognitif untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan teori tersebut, perawat yang merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna (merawat pasien), merasa didukung oleh manajemen (rasa aman), serta tidak kelelahan secara fisik/ emosional (tersedia), akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.

2) *Job Demands-Resources Model* (JD-R)

Job Demands-Resources Model (JD-R) merupakan teori *work engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2004). Teori ini menekankan bahwa *employee engagement* adalah keadaan positif yang ditandai dengan:

- a) *Vigor* (semangat)
- b) *Dedication* (komitmen tinggi)
- c) *Absorption* (tenggelam dalam pekerjaan)

Dikaitkan dengan *Job Demands-Resources Model* (JD-R), keseimbangan antara tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*) akan menentukan tingkat *engagement*. Sehingga dapat disimpulkan, perawat akan lebih *engaged* dengan pekerjaannya jika tuntutan kerja yang tinggi dapat diimbangi dengan sumber daya kerja yang cukup memadai baik secara jumlah dan keahlian seperti pelatihan, dukungan manajemen dan tim kerja yang baik.

2. *Work-life balance*

a. Pengertian *work-life balance*

Work-life balance atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah keadaan di mana seseorang dapat menyeimbangkan tanggung jawab profesional, keluarga, serta aktivitas lainnya. *Work-life balance* mengacu pada orang yang memiliki cukup waktu untuk menyeimbangkan

pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti menghabiskan waktu bersama keluarga, bersantai di waktu luang, berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan melakukan pekerjaannya (Ismanto et al., 2024).

Work-life balance merupakan keadaan yang memiliki keseimbangan dimana ada tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang adalah sama. Dalam persepsi pegawai keseimbangan pekerjaan merupakan pilihan antara mengatur kewajiban kerja dan kewajiban dalam kehidupan pribadi, atau tanggungjawab pada keluarga. Sedangkan perusahaan memiliki persepsi yang berbeda, *work-life balance* merupakan suatu kondisi untuk bisa menciptakan dan mendukung budaya kerja yang berfokus pada pekerjaan ditempat kerja (Jufrizen & Nasution, 2024).

Menurut Fisher (2009) yang dikutip oleh Mubarak (2023), *work-life balance* merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. *Work-life balance* adalah bagaimana individu menggunakan waktu dan energinya pada satu peran dan menurunkan waktu dan energi yang tersisa untuk peran lain sehingga dengan demikian mendukung kinerja dalam peran tersebut.

b. Indikator *work-life balance*

Menurut Wardani & Firmansyah (2019) dalam Jufrizen & Nasution (2024), pengukuran *work-life balance* meliputi beberapa indikator, meliputi:

1) *Time balance* (keseimbangan waktu)

Menyangkut jumlah waktu seseorang yang dilakukan untuk bekerja dan peran diluar pekerjaannya. Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaannya dalam perusahaan dan perannya dalam kehidupan individu tersebut. Misalnya seorang pegawai yang bekerja juga membutuhkan waktu untuk berlibur, berkumpul Bersama teman dan menghabiskan waktu untuk bersama dengan keluarganya.

2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan diluar pekerjaannya. Keseimbangan ini melibatkan diri individu pada tingkat stres dan keterlibatan individu dalam kehidupan pribadinya.

3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu melalui pekerjaannya ataupun hal diluar pekerjaannya. Kepuasan ini memiliki kenyamanan dalam keterlibatannya pada pekerjaan dan kehidupan individu tersebut.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance*

Menurut McFarland (2004) yang dikutip oleh Uresha (2020) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance* yaitu:

- 1) Beban kerja yang tinggi (*high workload*).
- 2) Jam kerja yang panjang (*long working hours*).
- 3) Kurangnya dukungan manajerial (*lack of managerial support*).
- 4) Keterlibatan kerja yang lebih besar (*greater job involvement*).
- 5) Usia (*as well as age*).
- 6) Status perkawinan (*marital status*).
- 7) Jumlah anak (*number of children*).
- 8) Kurangnya dukungan keluarga (*lack of family support*).
- 9) Berbagai peran lainnya yang dilakukan individu (*various roles performed by the same employee considered*).

d. Manfaat *work-life balance*

Menurut Larasati et al. (2019), manfaat dari *work-life balance* adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja pegawai (*increasing job satisfaction and loyalty*).
- 2) Meningkatkan prestasi kerja (*promoting job performance*).

- 3) Mengurangi biaya akibat turnover, absensi, rekrutmen dan seleksi (*reducing costs due to turnover, absenteeism, recruitment and selection*).
- 4) Meningkatkan produktivitas organisasi (*increasing organizational productivity*).
- 5) Meningkatkan pegawai yang berbakat (*talented employee retention*).
- 6) Memberikan inovasi produktif melalui peningkatan keterlibatan pegawai (*productive innovation through increased employee involvement*).

Sedangkan menurut Bahar & Prasetio (2021), terdapat beberapa manfaat *work-life balance*, diantaranya yaitu:

- 1) Efektif dalam penyelesaian segala masalah pribadi.
- 2) Dapat mengurangi beban kerja pegawai lainnya.
- 3) Menciptakan lingkungan kerja dan kehidupan yang seimbang.
- 4) Dapat menjadikan faktor strategis utama dalam menarik dan mempertahankan pegawai yang paling berbakat.
- 5) Memberikan kesejahteraan terhadap pegawai seperti perawatan yang diberikan kepada pegawai lansia yang tetap aktif ditempat kerja, bonus saat bekerja, kompensasi sakit, asuransi dan layanan lainnya.

e. Bentuk *work-life balance* yang ideal

1) Teori *Spillover*

Teori *Spillover* dipaparkan oleh Edwards & Rothbard (2000) dalam Triyandra et al. (2020) yang menjelaskan bahwa pengalaman dalam satu domain kehidupan akan "menumpah" ke domain lainnya. *Spillover* dapat bersifat positif jika kepuasan kerja meningkatkan suasana hati di rumah, atau negatif jika stres kerja menyebabkan konflik dalam keluarga. Adapun domain kehidupan terdiri dari:

a) Domain pekerjaan (*work domain*)

Aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan atau profesi (misalnya tugas, tanggung jawab kerja, jam kerja).

b) Domain keluarga (*family domain*)

Peran sebagai anak, orang tua, pasangan, atau anggota keluarga lainnya.

c) Domain pribadi (*personal domain*)

Kesehatan, hobi, waktu untuk diri sendiri, waktu untuk istirahat dan refleksi diri.

2) Teori *Boundary*

Menurut Ashforth et al. (2000) dalam Hapsari (2025) menemukan teori *boundary* yang menjelaskan bagaimana individu mengelola batas antara peran kerja dan peran

kehidupan pribadi. Teori *boundary* memiliki dua tipe batasan, yaitu:

- a) *Segmentation*, yaitu memisahkan total antara kerja dan kehidupan pribadi.
- b) *Integration*, yaitu mencampur peran kerja dan kehidupan pribadi secara fleksibel.

Adapun relevansi dalam kinerja perawat adalah perawat dengan sistem kerja *shift* sering kali mengalami tantangan dalam menjaga batas antara waktu kerja dan kehidupan pribadi.

3) Teori *work-family*

Dalam Yuniati & Andrianie (2020), Greenhaus & Powell (2006) mengemukakan teori *work-family* yang dijelaskan dengan dua hal penting, meliputi:

- a) *Work-family conflict*, ketika peran kerja mengganggu peran keluarga dan sebaliknya.
- b) *Work-family enrichment*, ketika keberhasilan dalam satu peran memperkaya peran lainnya.

Jika perawat merasa tertekan karena tanggung jawab kerja yang berat, dapat menyebabkan konflik peran dan menurunkan kesejahteraan. Namun, ketika pekerjaan memberi rasa prestasi dan dukungan sosial, itu bisa memperkaya kehidupan pribadi.

3. *Organizational culture*

a. Pengertian *organizational culture*

Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang berkembang, diyakini dan diterapkan oleh suatu kelompok. Sedangkan, organisasi adalah suatu kelompok orang dari berbagai latar belakang berbeda bersatu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, budaya organisasi juga merupakan sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Sistem tersebut nantinya akan mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi yang berbeda dengan organisasi lain (Ilham et al., 2023).

Menurut Mulyadi (2015) dalam Susilowati et al. (2020), budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya. Nilai-nilai tersebut merupakan keyakinan yang dipegang teguh oleh anggota organisasi.

Sedangkan menurut Colquitt & Wesson (2009) dalam Adiawaty (2020) menjelaskan budaya organisasi merupakan berbagai pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Proses tersebut tidak terlepas dari peranan pimpinan dalam menginternalisasi aturan,

norma, nilai-nilai sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi.

b. Karakteristik *organizational culture*

Menurut Robbins (2009) yang dikutip oleh Adiauwaty (2020) mengemukakan tujuh karakteristik dalam memahami keberadaan budaya dalam suatu organisasi, yaitu:

1) *Attention to detail* (perhatian pada kerincian)

Yakni sejauh mana para pekerja diharapkan menunjukkan prestasi, Analisa dan perhatian pada hal-hal detail.

2) *Outcome orientation* (orientasi pada hasil)

Yakni sejauh mana pimpinan berfokus pada hasil bukan pada teknis dan proses yang dipakai untuk mencapai hasil.

3) *Team Orientation* (orientasi tim)

Yakni sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan pada tim dari pada individual.

4) *Aggresivites* (agresivitas)

Yakni sejauh mana orang-orang bersifat agresif atau aktif berinisiatif dan kompetitif.

5) *Stability* (kemapanan)

Yakni sejauh mana aktivitas organisasi dapat menekan pemeliharaan status.

6) *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko)

Yakni sejauh mana pekerja didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko.

7) *People orientation* (orientasi pada orang)

Yakni sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang di dalam perusahaan atau organisasi.

c. Fungsi *organizational culture*

Menurut Brown yang dikutip oleh Pakpahan (2022), menyebutkan lima fungsi budaya organisasi, yaitu:

- 1) Mengurangi konflik internal.
- 2) Melaksanakan koordinasi dan pengawasan.
- 3) Mengurangi ketidakpastian.
- 4) Memberikan motivasi kepada anggota organisasi.
- 5) Mendorong tercapainya keunggulan kompetitif.

Sedangkan menurut Pramana et al. (2022), budaya organisasi memiliki sejumlah fungsi, antara lain:

- 1) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.

- 4) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh anggotanya.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggotanya.

d. Peran *organizational culture*

Menurut Robbins dalam Pakpahan (2022) menyebutkan bahwa terdapat tiga peran yang sangat penting dalam budaya organisasi, yaitu:

1) Seleksi

Proses seleksi memberi informasi kepada pelamar tentang organisasi, sehingga para calon menemukan, merasakan suatu persamaan atau pertentangan antara nilai-nilai mereka dengan nilai-nilai organisasi, sebelum mereka mengambil keputusan untuk bergabung dengan organisasi.

2) Manajemen puncak

Tindakan manajemen puncak memiliki dampak besar terhadap organisasi, melalui apa yang mereka katakan, bagaimana mereka berperilaku akan mempengaruhi perilaku bawahannya.

3) Sosialisasi

Sosialisasi dapat membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan budaya yang ada ditempat kerjanya.

e. Bentuk *organizational culture* yang optimal

Budaya organisasi mencakup standar perilaku yang dipahami dan diikuti oleh semua anggota. Norma-norma informal berkembang secara alami dalam lingkungan kerja yang sehat, membimbing perilaku sehari-hari. Budaya organisasi terdiri dari dua dimensi fundamental, yaitu:

1) Elemen *idealistik*

Di tengah perubahan yang terus-menerus dalam organisasi, ada bagian yang kuat tetapi seringkali tidak terlihat oleh semua orang. Elemen ini bersifat tersembunyi, tidak terlihat secara langsung dan hanya diketahui oleh orang-orang tertentu mengenai ideologi mereka serta alasan di balik pendirian organisasi tersebut.

2) Elemen *behavioral*

Melalui tindakan sehari-hari dan struktur organisasi, elemen perilaku membentuk gambaran yang jelas tentang budaya organisasi. Meskipun mudah diamati dan dimengerti, interpretasi dari luar mungkin tidak selalu sejalan dengan pandangan internal. Cara paling sederhana untuk mengidentifikasi budaya organisasi yaitu

dengan mengamati perilaku anggota organisasi dan kebiasaannya.

Budaya organisasi yang optimal merupakan budaya organisasi yang mampu mendorong peningkatan motivasi, komitmen dan produktivitas karyawan. Ketika nilai-nilai organisasi selaras dan tercipta iklim kerja yang suportif maka budaya positif tersebut akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan (Cahyati & Adelia, 2024).

4. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Gufran & Subroto, 2022).

Menurut Susilowati et al. (2020), kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur.

b. Indikator kinerja

Menurut Robbins (2015) yang dikutip oleh Yulianto (2020), terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut yaitu:

1) Kualitas

Pengukuran kinerja karyawan melalui persepsi karyawan terhadap kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Pengukuran jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan oleh seorang karyawan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta dapat memaksimalkan waktu yang tersedia.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang teknologi dan bahan baku.

5) Kemandirian

Kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam buku yang ditulis oleh Pranogyo et al. (2022), Nickson (2007) menyatakan sejumlah faktor kinerja yang paling penting untuk dinilai yaitu:

- 1) Pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan.
- 2) Sikap untuk bekerja, dinyatakan sebagai antusiasme, komitmen dan motivasi.
- 3) Kualitas kerja secara konsisten dan perhatian terhadap detail.
- 4) Volume output produktif.
- 5) Interaksi, kemampuan komunikasi dan berhubungan dengan orang lain dalam tim.

Selain itu, diuraikan beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli dan temuannya menurut Pranogyo et al. (2022), antara lain:

1) *Leadership* (kepemimpinan)

Menurut Ilham et al. (2023), kepemimpinan merupakan tulang punggung bagi pengembangan organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tanpa ada kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan organisasi yang telah

ditetapkan. Kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang untuk melakukan yang terbaik dan kombinasi dari karakteristik atau ciri-ciri kepribadian dalam individu yang memaksa orang untuk menginspirasi orang lain, mempengaruhi kelompok terorganisir dengan menyalurkan upaya karyawan yang ditempatkan di bawah pengawasannya untuk mencapai tujuan itu, tanpa motivasi pemimpin, biasanya tidak dicapai.

2) *Coaching*

Coaching dalam bahasa Indonesia memiliki arti pembinaan atau pelatihan. *Coaching* merupakan suatu pendekatan atau kemitraan antara dua orang atau lebih yang salah satu pihaknya disebut *coach* (pembina) (Pasarbiru, 2021).

3) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi (Ilham et al., 2023).

4) Motivasi

Motivasi merupakan dorongan atau sebuah keinginan untuk mencapai tingkatan usaha yang lebih tinggi ke arah

tujuan organisasi atau suatu keinginan untuk berusaha memberi pemenuhan kebutuhan individu (Ginting et al., 2022).

5) *Empowerment* (pemberdayaan)

Pemberdayaan adalah sebuah inisiatif dalam dirinya sendiri dalam hal organisasi dengan memberi wewenang atau memberi kekuatan sebagai proses seorang pemimpin atau manajer berbagi kekuasaan dengan bawahannya. Pemberdayaan merupakan kondisi psikologis yang memiliki keinginan untuk berkontribusi terhadap motivasi intrinsik yang lebih baik dan berpengaruh dalam mempromosikan kinerja individu sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Pranogyo et al., 2022).

6) Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi merupakan peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya. Kompetensi pada dapat diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan dalam bekerja (Wijaya et al., 2020).

7) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada kemajuan perusahaan (Sihaloho & Siregar, 2019).

8) *Training* dan pengembangan

Pelatihan mengacu pada upaya terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan terkait kompetensi kerja. Pelatihan berarti memberikan karyawan keterampilan baru yang sesuai dengan kebutuhan mereka untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan memungkinkan staf dalam organisasi mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang akan membantu memperbaiki posisi perusahaan dipasar (Pranogyo et al., 2022).

9) Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*)

Work-life balance juga memainkan peran penting dalam mendukung kinerja karyawan karena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan berbagai masalah baru bagi karyawan. Organisasi yang menciptakan kebijakan kerja yang fleksibel, waktu istirahat yang cukup dan dukungan kesejahteraan akan mendapatkan karyawan yang lebih produktif, kreatif dan setia. Sebaliknya jika keberadaan *work-life balance* diabaikan, dapat menyebabkan penurunan produktivitas, kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan, yang berdampak negatif yang pada gilirannya akan mempengaruhi kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Mutiarra et al., 2025).

10) Keterikatan karyawan

Terdapat silang keterhubungan yang kuat antara *employee engagement* dan kinerja karyawan, karena *engagement* berperan sebagai pendorong utama produktivitas, inovasi dan kualitas kerja yang diperoleh. Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi cenderung lebih produktif dan motivatif dibandingkan dengan karyawan yang kurang terlibat (Mutiarra et al., 2025).

d. Standar kinerja

Menurut Abdullah (2014) dalam kutipan Yulianto (2020) menyatakan standar kinerja terdiri dari beberapa fungsi, yang meliputi:

- 1) Tolok ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan kinerja.
- 2) Motivasi karyawan agar dapat bekerja lebih keras untuk mencapai standar.
- 3) Memberi arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
- 4) Memberi pedoman dalam proses pelaksanaan pekerjaan.

B. Penelitian yang Relevan

Tabel 2.1
Penelitian Relevan

No.	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
1.	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat	Susilowati et al.	2020	Desain : Kuantitatif deskriptif Sampling : Slovin CI 95% dengan jumlah 153 perawat Variabel : Variabel independen adalah kompetensi, komunikasi, budaya organisasi dan pelatihan,	Ada pengaruh kompetensi (sig 0.000 < 0.05) t-tabel:13.493 > 1.655. Ada pengaruh komunikasi (sig 0.000 < 0.05) t-tabel: 4.551> 1.655. Ada pengaruh budaya organisasi (sig 0.025> 0.05) t-tabel; 2.266> 1.655.	Penelitian terkait tidak meneliti tentang variabel <i>employee engagement</i> dan <i>work-life balance</i> . Sedangkan penulis meneliti tentang pengaruh <i>employee engagement, work-life balance</i> dan

No.	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan	
				variabel dependen	Ada pengaruh	<i>organizational</i>	
				Instrumen : adalah kinerja	pelatihan (sig 0.000 <	<i>culture</i> terhadap	
				Analisa : perawat	0.05) t-tabel: 5.530>	kinerja perawat	
				Kuesioner	1.655.	dengan desain	
				Uji regresi linier		penelitian	
				berganda		kuantitatif analitik	
						melalui pendekatan cross-sectional.	
2.	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mutiara Sorong	Ilham et al.	2023	Desain : Sampling :	Kuantitatif dengan data primer dan metode survey Total sampling dengan jumlah 47 karyawan meliputi perawat, satpam,	Ada pengaruh budaya organisasi (sig 0.001 < 0.05) t-tabel sebesar 3,671. Ada pengaruh motivasi (sig 0.000 < 0.05) t-tabel sebesar 6,103.	Penelitian terkait tidak meneliti tentang variabel <i>employee engagement</i> dan <i>work-life balance</i> . Sedangkan penulis

No.	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
				dan divisi bagian-bagian tertentu. Variabel : Variabel independen adalah budaya organisasi, motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan, variabel dependen adalah kinerja karyawan Instrumen : Kuesioner Analisa : Uji regresi linier berganda	Ada hubungan kompensasi (sig 0.000 < 0.05) t-tabel sebesar 4,804. Ada pengaruh gaya kepemimpinan (sig 0.023 < 0.05) t-tabel sebesar 2,351.	meneliti tentang pengaruh <i>employee engagement, work-life balance</i> dan <i>organizational</i> terhadap kinerja perawat dengan desain penelitian kuantitatif analitik melalui pendekatan cross-sectional dan sampel yang digunakan penulis hanya perawat.

No.	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan	
3.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Taman Harapan Baru	Ginting et al.	2022	Desain : Sampling : Variabel :	Kuantitatif dengan rancangan Cross-sectional Convenience sampling dengan jumlah 54 perawat Variabel independen adalah motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan <i>employee engagement</i> , variabel dependen	Ada pengaruh motivasi kerja (sig 0.044 < 0.05) t-tabel: 2.063 > 2.008. Ada pengaruh lingkungan kerja fisik (sig 0.001 < 0.05) t-tabel: 3.629 > 2.008. Ada pengaruh <i>employee engagement</i> (sig 0.048 < 0.05) t-tabel: 2.028 > 2.008.	Penelitian terkait tidak meneliti variabel <i>work-life balance</i> dan <i>organizational culture</i> . Sedangkan penulis meneliti tentang pengaruh <i>employee engagement</i> , <i>work-life balance</i> dan <i>organizational culture</i> terhadap kinerja perawat.

No.	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
				adalah kinerja		
				Instrumen : perawat.		
				Analisa : Kuesioner		
				Uji regresi linier		
				berganda		
4.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Dan <i>Culture Organization</i> Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Myria Palembang	Saputra et al.	2024	Desain : Kuantitatif deskriptif Sampling : Teknik sampling Variabel : Variabel independen adalah <i>employee engagement</i> dan <i>culture organization</i> ,	Ada pengaruh <i>employee engagement</i> (sig 0.007 < 0.05) t-tabel: 2.769 > 1.666. Ada pengaruh <i>culture organization</i> (sig 0.091 < 0.05) t-tabel: 1.711 > 1.666.	Penelitian terkait tidak meneliti tentang variabel <i>work-life balance</i> . Sedangkan penulis meneliti tentang pengaruh <i>employee engagement</i> , <i>work-life balance</i> dan

No.	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
					variabel dependen	<i>organizational</i>
					adalah kinerja	<i>culture</i> terhadap
					perawat	kinerja perawat
				Instrumen	: Kuesioner	dengan desain
				Analisa	: Uji regresi linier	penelitian
					berganda	kuantitatif analitik
						melalui pendekatan
						cross-sectional.
5.	Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok	Pratama et al.	2024	Desain	: Kuantitatif dengan survei	Ada pengaruh <i>work-life balance</i> (sig 0.047
				Sampling	: Random sampling dengan jumlah 58 perawat	< 0.05) t-tabel: 2.034 > 1.673. Ada pengaruh
				Variabel	: Variabel independen adalah	kepuasan kerja (sig 0.002 < 0.05)
						Penelitian terkait tidak meneliti tentang variabel <i>employee engagement</i> dan <i>organizational culture</i> . Sedangkan

No.	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
						penulis meneliti tentang pengaruh <i>employee engagement, work-life balance</i> dan <i>organizational culture</i> terhadap kinerja perawat dengan desain penelitian kuantitatif analitik melalui pendekatan cross-sectional.
					<i>work-life balance</i> , variabel dependen adalah kinerja perawat dan variabel intervening adalah kepuasan kerja	t-tabel: $3.213 > 1.673$
				Instrumen	: Kuesioner	
				Analisa	: Uji regresi sederhana	

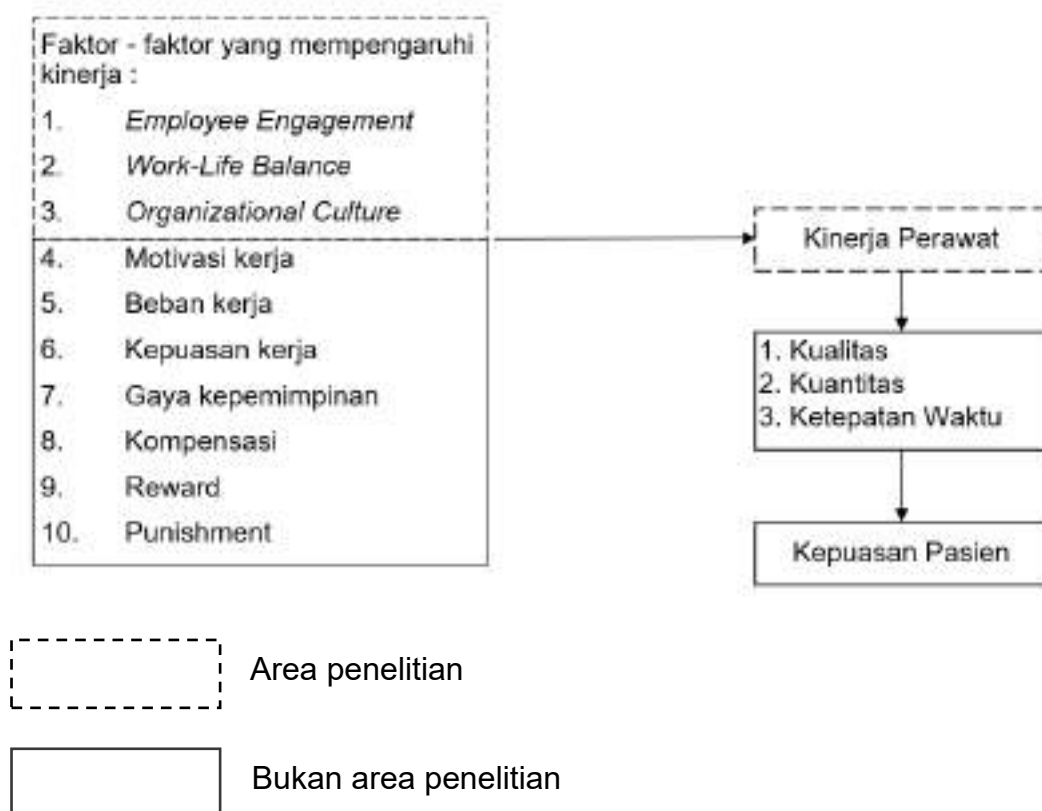
No.	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
6.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rs. Antam Pomalaa)	Ismanto et al.	2024	Desain : Kuantitatif observasi Sampling : Teknik sensus dengan jumlah 34 perawat Variabel : Variabel independen adalah <i>work-life balance</i> dan kompensasi, variabel dependen adalah kinerja perawat Instrumen : Kuesioner Analisa : Structural Equation Modeling (SEM)	Ada pengaruh <i>work-life balance</i> (<i>p-value</i> 0.000 < 0.05). Ada pengaruh kompensasi (<i>p-value</i> 0.023 < 0.05).	Penelitian terkait tidak meneliti tentang variabel <i>employee engagement</i> dan <i>organizational culture</i> . Sedangkan penulis meneliti tentang pengaruh <i>employee engagement, work-life balance</i> dan <i>organizational culture</i> terhadap kinerja perawat

No.	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
						dengan desain penelitian kuantitatif analitik melalui pendekatan cross-sectional.

C. Kerangka Konsep

Kerangka konseptual atau disebut juga kerangka konsep adalah kerangka berpikir yang memiliki fungsi untuk menjelaskan alur pemikiran yang terhubung antara konsep yang satu dengan konsep yang lain, dengan tujuan untuk memberikan suatu ilustrasi atau gambaran berupa asumsi yang terkait dengan variabel-variabel yang akan diteliti nantinya (Ahmad et al., 2023).

Berikut ini merupakan kerangka konsep penelitian yang dilakukan:



Gambar 2.1
Kerangka Konsep

D. Hipotesa

Menurut Wahab (2013) dikutip oleh Junaedi & Wahab (2023) hipotesis berasal dari kata *Hupo* dan *Thesis*. *Hupo* artinya sementara atau lemah keberadaannya dan *thesis* artinya pernyataan/ teori. Hipotesis pada dasarnya merupakan preposisi atau anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan suatu keputusan/ pemecahan persoalan ataupun dasar penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan judul penelitian, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_a = \textit{Employee engagement}$ berpengaruh terhadap kinerja perawat di unit perawatan intensif Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi.
2. $H_a = \textit{Work-life balance}$ berpengaruh terhadap kinerja perawat di unit perawatan intensif Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi.
3. $H_a = \textit{Organizational culture}$ berpengaruh terhadap kinerja perawat di unit perawatan intensif Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi.
4. $H_a = \textit{Employee engagement, work-life balance dan organizational culture}$ berpengaruh terhadap kinerja perawat di unit perawatan intensif Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi.

5. $H_0 = \textit{Employee engagement}$ tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di unit perawatan intensif Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi.
6. $H_0 = \textit{Work-life balance}$ tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di unit perawatan intensif Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi.
7. $H_0 = \textit{Organizational culture}$ tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di unit perawatan intensif Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi.
8. $H_0 = \textit{Employee engagement, work-life balance dan organizational culture}$ tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di unit perawatan intensif Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi.

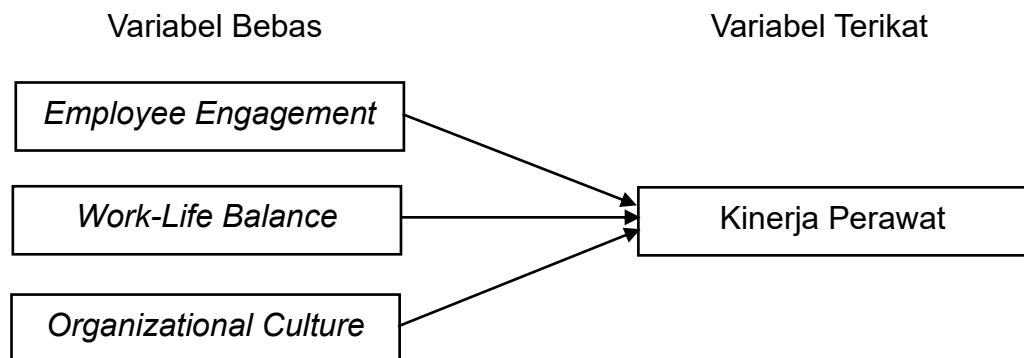
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Kerangka Kerja Penelitian

Dalam penelitian, terdapat kerangka kerja penelitian (*Frame-Work*) yang merupakan gambaran dari langkah-langkah yang harus dilalui agar penelitian bisa berjalan dengan baik (Yendrizar, 2022).

Pada penelitian ini terdiri atas *employee engagement*, *work-life balance* dan *organizational culture* sebagai variabel bebas dan kinerja perawat sebagai variabel terikat, dengan kerangka kerja sebagai berikut:



Gambar 3.1
Kerangka Kerja Penelitian

B. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan kerangka kerja untuk merinci hubungan-hubungan antara variabel dalam penelitian atau merupakan *blue print* yang memberi garis besar dari setiap prosedur penelitian mulai dari masalah/ pertanyaan penelitian sampai dengan analisis data (Suprpto, 2020).

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain analitik melalui pendekatan *cross-sectional*. Menurut Indra & Cahyaningrum (2019), desain penelitian bersifat analitik dilakukan untuk melihat hubungan dua variabel atau lebih tanpa adanya perlakuan atau intervensi dengan memperhatikan cara pengumpulan data dan penentuan objek penelitian.

Sedangkan pendekatan *cross-sectional* merupakan jenis desain penelitian yang datanya dikumpulkan hanya satu kali dalam satu waktu, tanpa mempertimbangkan kejadian di masa lalu atau masa depan untuk melihat keadaan atau situasi pada saat tertentu. Data dikumpulkan secara bersamaan, bisa berkaitan dengan satu atau lebih variabel (Nasution et al., 2023).

C. Populasi, Sampel, Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan seluruh objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditentukan oleh peneliti (Donsu, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di unit perawatan intensif Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi yang berjumlah 224 Perawat.

2. Sampel

Menurut Iswahyudi et al. (2023), sampel adalah suatu bagian himpunan dari populasi penelitian yang akan menentukan keberhasilan suatu penelitian.

Sampel pada penelitian ini adalah perawat yang bekerja di unit perawatan intensif Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan pedoman "*table krejcie and morgan*" sebagai berikut:

Tabel 3.1
Krejcie and Morgan

Populasi (N)	Sampel (n)
200	132
210	136
220	140
230	144
240	148

Berdasarkan *table krejcie and morgan* diatas, jumlah populasi (N) penelitian ini sebanyak 224 maka jumlah sampel yang dibutuhkan dan mendekati populasi sebanyak 140 perawat di unit perawatan intensif Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini berhasil mengumpulkan data sebanyak 142 responden.

3. Teknik Sampling

Sumargo (2020) menjelaskan teknik sampling merupakan cara pengambilan sebagian dari populasi sedemikian rupa sehingga sampel dapat mewakili atau menjadi generalisasi populasi. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan sampel yang representatif sesuai dengan kriteria yang relevan dengan tujuan penelitian (Karya et al., 2024).

Dalam pengambilan sampel, peneliti menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi. Menurut Supriadi (2017), kriteria inklusi dan eksklusi yang digunakan dalam penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit adalah sebagai berikut:

a. Kriteria inklusi

- 1) Perawat pelaksana yang bekerja di unit perawatan intensif
- 2) Perawat yang telah bekerja ≥ 1 tahun
- 3) Perawat yang bersedia untuk menjadi responden

b. Kriteria eksklusi

- 1) Perawat yang bekerja < 1 tahun
- 2) Kepala ruang
- 3) Perawat yang tidak bersedia menjadi responden

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah adalah suatu definisi yang memberikan penjelasan atas suatu variabel yang akan diamati dalam bentuk yang dapat diukur, yang mana dapat memberikan informasi yang diperlukan untuk mengukur variabel yang akan diteliti (Gainau, 2016).

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Alat Ukur	Indikator	Skala Ukur	Hasil Ukur
<i>Employee Engagement</i>	Suatu ukuran seberapa besar seorang pegawai merasa terhubung dan terikat secara emosional, mental dan fisik dengan pekerjaannya.	Kuesioner	1. <i>Vigor</i> (Semangat) 2. <i>Dedication</i> (Dedikasi) 3. <i>Absorption</i> (Keseriusan bekerja)	Nominal	<i>Employee engagement</i> tinggi $\geq$ mean <i>Employee engagement</i> rendah $<$ mean
<i>Work-Life Balance</i>	Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan seorang pegawai dengan kehidupan pribadinya.	Kuesioner	1. <i>Time balance</i> (Keseimbangan waktu) 2. <i>Involvement balance</i> (Keseimbangan keterlibatan) 3. <i>Satisfaction balance</i> (Keseimbangan kepuasan)	Nominal	<i>Work-Life Balance</i> tinggi $\geq$ mean <i>Work-Life Balance</i> rendah $<$ mean

Variabel	Definisi	Alat Ukur	Indikator	Skala Ukur	Hasil Ukur
<i>Organizational Culture</i>	Sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman perilaku dalam bekerja.	Kuesioner	1. <i>Attention to detail</i> (Perhatian pada kerincian) 2. <i>Outcome orientation</i> (Orientasi pada hasil) 3. <i>Team orientation</i> (Orientasi tim) 4. <i>Aggresivities</i> (Agresivitas) 5. <i>Stability</i> (Kemapanan) 6. <i>Innovation and risk taking</i> (Inovasi dan pengambilan risiko) 7. <i>People orientation</i> (Orientasi pada orang)	Nominal	<i>Organizational Culture</i> tinggi $\geq$ mean <i>Organizational Culture</i> rendah $<$ mean
Kinerja	Tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung	Kuesioner	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas	Nominal	Kinerja tinggi $\geq$ mean Kinerja rendah $<$ mean

Variabel	Definisi	Alat Ukur	Indikator	Skala Ukur	Hasil Ukur
	jawab dalam pekerjaanya.				

E. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan *employee engagement*, *work-life balance*, *organizational culture* dan kinerja perawat di unit perawatan intensif Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi.

F. Alat / Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan suatu alat yang memenuhi persyaratan akademis sehingga dapat dipergunakan sebagai alat untuk mengukur suatu objek ukur atau mengumpulkan data mengenai suatu variabel, baik tidaknya suatu instrumen penelitian ditentukan oleh validitas dan reliabilitasnya (Ovan & Saputra, 2020).

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan oleh peneliti berupa kuesioner. Adapun kuesioner yang digunakan peneliti yaitu:

1. Kuesioner *employee engagement*

Penilaian *employee engagement* menggunakan kuesioner untuk mengukur *employee engagement* yang mempengaruhi kinerja perawat terdiri atas 10 pernyataan dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4

- c. Netral (N) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Untuk kebutuhan analisis data, maka peneliti merubah data menjadi data dikotomi, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. *Employee engagement* tinggi $\geq$ mean
- b. *Employee engagement* rendah $<$ mean

Pernyataan kuesioner diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2022) yang telah dilakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dengan hasil menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.856 atau lebih besar dari 0.6 yang berarti instrumen reliabel.

2. Kuesioner *work-life balance*

Penilaian *work-life balance* menggunakan kuesioner untuk mengukur *work-life balance* yang mempengaruhi kinerja perawat terdiri atas 9 pernyataan dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Netral (N) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Untuk kebutuhan analisis data, maka peneliti merubah data menjadi data dikotomi, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. *Work-life balance* tinggi $\geq$ mean

- b. *Work-life balance* rendah $< \text{mean}$

Pernyataan kuesioner diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Nurfaizi (2021) yang telah dilakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dengan hasil menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.798 atau lebih besar dari 0.6 yang berarti instrumen reliabel.

3. Kuesioner *organizational culture*

Penilaian *organizational culture* menggunakan kuesioner untuk mengukur *organizational culture* yang mempengaruhi kinerja perawat terdiri atas 20 pernyataan dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Netral (N) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Untuk kebutuhan analisis data, maka peneliti merubah data menjadi data dikotomi, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. *Organizational culture* tinggi $\geq \text{mean}$
- b. *Organizational culture* rendah $< \text{mean}$

Pernyataan kuesioner diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2019) yang telah dilakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dengan hasil menunjukkan nilai Cronbach's Alpha

sebesar 0.894 atau lebih besar dari 0.6 yang berarti instrumen reliabel.

4. Kuesioner kinerja

Penilaian kinerja menggunakan kuesioner untuk mengukur kinerja perawat yang terdiri atas 10 pernyataan dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Netral (N) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Untuk kebutuhan analisis data, maka peneliti merubah data menjadi data dikotomi, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Kinerja tinggi $\geq$ mean
- b. Kinerja rendah $<$ mean

Pernyataan kuesioner diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2019) yang telah dilakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dengan hasil menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.869 atau lebih besar dari 0.6 yang berarti instrumen reliabel.

G. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan oleh peneliti atau individu untuk mengumpulkan informasi dari data untuk analisis dan pembuatan keputusan (Hertina et al., 2024).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Angket/ Kuesioner dalam melakukan pengumpulan data. Teknik Angket/ Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan maupun pernyataan tertulis yang disebarakan kepada responden yang dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang subjek penelitian (Mamuaya et al., 2025).

Langkah-langkah pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti mengurus surat pengantar dan izin studi pendahuluan dari STIKES Panti Kosala dan RSUD Dr. Moewardi.
2. Peneliti melaksanakan studi pendahuluan pada 21 Maret–20 April 2025.
3. Peneliti menyusun proposal, mengikuti ujian, dan memperoleh Kelaikan Etik (*Ethical Clearance*) dengan nomor 1.809/VIII/HREC/2025.
4. Peneliti mengajukan surat pengantar izin penelitian dari STIKES Panti Kosala serta memperoleh surat izin penelitian dari RSUD Dr. Moewardi.
5. Peneliti melaksanakan pengambilan data pada 12 September – 6 Oktober 2025.

6. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden dan menjelaskan maksud, tujuan, serta prosedur penelitian kepada responden dan meminta persetujuan.
7. Peneliti memeriksa kelengkapan pengisian kuesioner, bila belum lengkap maka responden diminta untuk melengkapi.
8. Peneliti melanjutkan proses pengolahan data dan penyusunan hasil.

H. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses mengolah data menjadi informasi baru. Proses ini bertujuan agar karakteristik data menjadi lebih mudah dimengerti dan berguna sebagai solusi bagi suatu permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan penelitian. Analisis data merupakan langkah yang krusial dalam pengambilan keputusan untuk menjawab hipotesa diterima atau ditolak (Ulfah et al., 2022).

1. Metode pengolahan data

Pengolahan data merupakan bagian dari rangkaian kegiatan yang dilakukan setelah pengumpulan data yang berguna untuk kemudahan dalam pengolahan data. Menurut Lapau (2015), langkah-langkah pengolahan data meliputi:

a. *Editing*

Editing merupakan tahap pertama dalam mengolah data setelah terkumpul yang bertujuan untuk memeriksa kelengkapan isi, kejelasan isi, relevansi jawaban dan keseragaman data. Pada tahap ini peneliti melakukan pemeriksaan dan seleksi data berdasarkan hasil jawaban responden.

b. *Coding*

Coding merupakan kegiatan memberikan kode pada setiap data yang telah terkumpul pada instrumen penelitian dengan tujuan untuk memudahkan analisis data yang telah diklasifikasikan berdasarkan jenis data penelitiannya. Pada tahap ini peneliti melakukan pemberian kode atau kategori pada data dari hasil jawaban responden.

Tabel 3.3
Kode Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Kode	Keterangan
Jenis Kelamin	1	Laki-laki
	2	Perempuan
Usia	1	26-35 tahun
	2	36-45 tahun
	3	46-55 tahun
	4	56-65 tahun
Pendidikan	1	D3
	2	D4
	3	S1
	4	S2

Karakteristik Responden	Kode	Keterangan
Masa Kerja	1	<5 tahun
	2	5-10 tahun
	3	11-20 tahun
	4	>20 tahun
Status Kepegawaian	1	Non-ASN
	2	ASN
Unit Kerja	1	ICU Mawar
	2	ICVCU
	3	NICU
	4	PICU
	5	HCU Anggrek 2
	6	ICU Cempaka

Tabel 3.4
Kode Variabel

Variabel	Kode	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	1	Rendah < mean
	2	Tinggi ≥ mean
<i>Work-Life Balance</i>	1	Rendah < mean
	2	Tinggi ≥ mean
<i>Organizational Culture</i>	1	Rendah < mean
	2	Tinggi ≥ mean
Kinerja	1	Rendah < mean
	2	Tinggi ≥ mean

c. *Entry data*

Entry data adalah tahap pemrosesan data yang dilakukan dengan cara memasukkan data hasil kuesioner ke dalam *master table* atau *database* komputer. Pada tahap ini peneliti memasukkan data ke dalam tabel dan program pengolahan data dari hasil jawaban responden data berdasarkan hasil jawaban responden.

d. *Scoring / Processing*

Tahap memberikan nilai pada setiap item pernyataan dan proses menjumlahkan semua item yang sudah diberikan nilai. Pada tahap ini peneliti melakukan perhitungan nilai dari total skor jawaban responden.

e. *Cleaning data*

Cleaning data adalah tahapan kegiatan pengecekan kembali data yang sudah dimasukkan ke dalam *master table* atau *database* komputer dan melakukan koreksi data bila terjadi kesalahan.

f. *Tabulating*

Tabulating merupakan tahapan kegiatan pengorganisasian data sedemikian rupa agar dengan mudah dapat dijumlah, disusun dan ditata untuk penyajian dan analisis data.

Tabel 3.5
Distribusi Frekuensi *Employee Engagement*

<i>Employee Engagement</i>	Frekuensi	%
Tinggi		
Rendah		
Jumlah		

Tabel 3.6
Distribusi Frekuensi *Work-Life Balance*

<i>Work-Life Balance</i>	Frekuensi	%
Tinggi		
Rendah		
Jumlah		

Tabel 3.7
Distribusi Frekuensi *Organizational Culture*

<i>Organizational Culture</i>	Frekuensi	%
Tinggi		
Rendah		
Jumlah		

Tabel 3.8
Distribusi Frekuensi Kinerja

Kinerja	Frekuensi	%
Tinggi		
Rendah		
Jumlah		

2. Analisa statistik

a. Analisa univariat

Menurut Ibrahim (2022), analisa univariat adalah analisa statistik yang hanya terdapat satu pengukuran (variabel) tetapi tiap variabel penelitian dilakukan analisis masing-masing. Adapun analisis univariat meliputi:

1) Rata-rata hitung (mean)

Mean atau rata-rata adalah ukuran tendensi sentral yang paling sering digunakan dalam statistik. Mean dihitung dengan cara menjumlahkan seluruh nilai dalam suatu set data kemudian membaginya dengan jumlah total data (Nurhaswinda et al., 2025).

Rumus mean:

$$(\bar{x}) = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan:

$(\bar{x})$ = Rata-rata hitung

xi = Nilai dalam suatu sampel

n = Total banyaknya pengamatan dalam suatu sampel

Dari perhitungan mean, didapatkan hasil:

a) Variabel *employee engagement*

Total skor adalah 5839, didapatkan nilai mean = 41, sehingga dapat dikategorikan:

Employee engagement rendah < 41

Employee engagement tinggi ≥ 41

b) Variabel *work-life balance*

Total skor adalah 5172, didapatkan nilai mean = 36, sehingga dapatkan dikategorikan:

work-life balance rendah < 36

work-life balance tinggi ≥ 36

c) Variabel *organizational culture*

Total skor adalah 11228, didapatkan nilai mean = 79, sehingga dapatkan dikategorikan:

organizational culture rendah < 79

organizational culture tinggi ≥ 79

d) Variabel kinerja

Total skor adalah 5859, didapatkan nilai mean = 41, sehingga dapatkan dikategorikan:

Kinerja rendah < 41

Kinerja tinggi ≥ 41

2) Median

Median adalah nilai tengah dari suatu set data yang telah diurutkan menurut *array* dari yang terkecil hingga yang terbesar (Nurhaswinda et al., 2025).

a) Bila banyaknya pengamatan berjumlah ganjil, rumus

$$\text{median: } \frac{n+1}{2}$$

Keterangan:

n = Banyaknya pengamatan

- b) Bila banyaknya pengamatan berjumlah genap, rumus

$$\text{median: } \frac{n}{2}$$

Keterangan:

n = Banyaknya pengamatan

Dari perhitungan median, didapatkan hasil:

- a) Variabel *employee engagement*

Berdasarkan total jawaban tiap responden, didapatkan

nilai median = 40, sehingga dapat dikategorikan:

Employee engagement rendah < 40

Employee engagement tinggi ≥ 40

- b) Variabel *work-life balance*

Berdasarkan total jawaban tiap responden, didapatkan

nilai median = 36, sehingga dapat dikategorikan:

work-life balance rendah < 36

work-life balance tinggi ≥ 36

- c) Variabel *organizational culture*

Berdasarkan total jawaban tiap responden, didapatkan

nilai median = 79, sehingga dapat dikategorikan:

organizational culture rendah < 79

organizational culture tinggi ≥ 79

d) Variabel kinerja

Berdasarkan total jawaban tiap responden, didapatkan nilai median = 40, sehingga dapat dikategorikan:

Kinerja rendah < 40

Kinerja tinggi ≥ 40

3) Modus

Modus adalah nilai yang paling sering muncul dalam sekumpulan data set. Modus juga dapat digunakan pada data yang memiliki lebih dari satu nilai yang muncul paling banyak (Nurhaswinda et al., 2025).

Perhitungan modus ditentukan dengan jalan menentukan frekuensi terbanyak diantara data yang ada, atau dengan rumus modus:

$$Mo = Lo + C \left[\frac{d1}{d1+d2} \right]$$

Keterangan:

Lo = Batas bawah kelas modal yaitu kelas dengan frekuensi terbanyak

C = Panjang kelas

$d1$ = Selisih frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval sebelum kelas

$d2$ = Selisih frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval sesudah kelas

4) Simpangan baku (*standard deviation*)

Simpangan baku adalah ukuran variabilitas yang menunjukkan seberapa jauh nilai dalam dataset menyimpang dari rata-rata (Nurhaswinda et al., 2025).

Rumus simpangan baku:

$$\text{Std.} = \sqrt{\frac{\sum f (xi - \bar{x})^2}{\sum f}}$$

Keterangan:

$\sum f$ = Jumlah seluruh frekuensi

$(\bar{x})$ = Nilai rata-rata hitung sampel

xi = Nilai tengah interval (bila merupakan interval)

b. Analisa distribusi data

Distribusi data adalah metode untuk menunjukkan bagaimana nilai-nilai dalam sebuah dataset tersebar atau terdistribusi. Distribusi data memberikan wawasan mengenai pola persebaran dan frekuensi nilai-nilai data (Elfaladonna et al., 2024). Menurut Hardisman (2020), data berdistribusi normal adalah data dengan sebaran utama berada di tengah dengan nilai rendah atau data bagian kiri dan nilai tinggi atau data bagian kanan simetris. Uji normalitas mengasumsikan bahwa kesalahan (*residuals*) dari model regresi berdistribusi secara normal.

Untuk menguji persebaran distribusi data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas *Shapiro-wilk* dan *Kolmogorov-smirnov* melalui program SPSS For windows versi 27.

Uji *Kolmogorov-smirnov* merupakan uji normalitas dengan cara melakukan perbandingan antara distribusi data dengan distribusi Z (distribusi normal baku). Sedangkan uji *Shapiro-wilk* digunakan untuk memverifikasi apakah asumsi normalitas terpenuhi atau dilanggar. Akurasi kedua uji normalitas ini bergantung pada jumlah sampel pengamatan yang representatif. Uji *Shapiro-wilk* efektif digunakan pada sampel dengan ukuran/ jumlahnya kecil. Namun, dalam banyak kasus perbedaan jumlah ini tidak banyak dipermasalahkan, bahkan jumlah data yang kecilpun sering menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* (Pandriadi et al., 2023).

Dalam uji normalitas, nilai positif menunjukkan hubungan searah, sedangkan nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan dan nilai 0 menunjukkan tidak ada korelasi linear. Jika hubungan dua variabel tidak linear, maka koefisien korelasi tersebut tidak mencerminkan kekuatan hubungan variabel yang sedang diteliti (Yanti & Akhri, 2021).

Pada penelitian ini, didapatkan data tidak berdistribusi normal, sehingga dilakukan uji korelasi non-parametrik menggunakan *Spearman Rank (Spearman's rho)*. *Spearman's rho* adalah uji korelasi non-parametrik yang digunakan untuk mengukur hubungan monotonik antara dua variabel. Uji ini digunakan ketika data tidak memenuhi asumsi normalitas. Hubungan monotonik artinya saat satu variabel meningkat, variabel lain cenderung meningkat atau menurun secara konsisten, meski tidak harus linear (Yasril et al., 2021).

Selain itu, pengkategorian variabel pada penelitian ini tidak dapat menggunakan nilai mean karena data yang tidak berdistribusi normal dapat menyebabkan nilai mean menjadi bias. Sehingga pengkategorian variabel dalam penelitian ini menjadi nilai median. Apabila ditemukan hasil data tidak berdistribusi normal, penentuan ukuran pemusatan data menggunakan median lebih representatif dibandingkan mean (Mishra et al., 2019).

c. Analisa bivariat

Analisa bivariat adalah analisa yang bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel, yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Analisa bivariat digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel bebas (X) dapat berhubungan dengan atau memengaruhi variabel terikat (Y) (Setiana, 2018).

Langkah-langkah dalam analisis bivariat adalah sebagai berikut:

1) Hipotesa alternatif penelitian

Hipotesa dalam penelitian ini adalah:

- a) Terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja perawat
- b) Terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja perawat
- c) Terdapat pengaruh *organizational culture* terhadap kinerja perawat

2) Tabel statistik

Tabel statistik dalam penelitian ini meliputi tabulasi silang dari hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu:

Tabel 3.9

Tabulasi Silang Hubungan *Employee Engagement* dengan Kinerja Perawat

<i>Employee Engagement</i>	Kinerja		OR	CI 95%		<i>p value</i>
	Tinggi	Rendah		Lower	Upper	
Tinggi						
Rendah						
Jumlah						

Tabel 3.10

Tabulasi Silang Hubungan *Work-Life Balance* dengan Kinerja Perawat

<i>Work-Life Balance</i>	Kinerja		OR	CI 95%		<i>p value</i>
	Tinggi	Rendah		Lower	Upper	
Tinggi						
Rendah						
Jumlah						

Tabel 3.11

Tabulasi Silang Hubungan *Organizational Culture* dengan Kinerja Perawat

<i>Organizational Culture</i>	Kinerja		OR	CI 95%		<i>p value</i>
	Tinggi	Rendah		Lower	Upper	
Tinggi						
Rendah						
Jumlah						

3) Tingkat kepercayaan (*significant*)

Tingkat kepercayaan penelitian ini adalah $p = 0,05\%$ atau 5%: tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% yang berarti kemungkinan terjadi 5 kesalahan kesimpulan dari 100 kesimpulan yang dibuat.

4) Uji statistik yang digunakan

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan uji statistik *chi-square*. Uji *chi-square* dapat dipakai untuk tingkatan pengukuran nominal yang digunakan pada satu atau beberapa sampel. Pada dasarnya, uji *chi-square* digunakan untuk menentukan apakah frekuensi kejadian

yang diobservasi pada kategori-kategori tertentu masuk ke dalam rentang frekuensi yang diharapkan pada kategori tersebut (Ann & Dempsey, 2002). Peneliti menggunakan uji statistik *chi-square* dengan menggunakan bantuan program SPSS *For windows* versi 27.

5) Kriteria penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan menggunakan bantuan program SPSS *For windows* versi 27, dengan kriteria:

- a) Jika $\alpha < 0,05$ maka hipotesa diterima
- b) Jika $\alpha > 0,05$ maka hipotesa ditolak

d. Analisa multivariat

Analisa multivariat adalah bentuk analisis data yang terdiri dari lebih dari dua variabel serta diduga antar variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain. Data multivariat mengacu pada kumpulan data yang setiap observasi atau titik sampelnya terdiri dari beberapa variabel. Variabel-variabel tersebut dapat mewakili berbagai aspek, karakteristik, atau pengukuran yang berkaitan dengan fenomena yang diamati. Jika berhadapan dengan tiga variabel atau lebih, datanya secara khusus dikategorikan sebagai multivariat (Mulyana et al., 2024).

Pada penelitian ini, peneliti melakukan analisis multivariat untuk menguji pengaruh *employee engagement*, *work-life balance* dan *organizational culture* terhadap kinerja perawat dengan menggunakan uji statistik regresi logistik berganda yang diujikan melalui program SPSS *For windows* versi 27.

Analisis regresi merupakan model peramalan statistik, dimana model tersebut terdapat sebuah variabel dependen (tergantung) dan variabel independen (bebas). Uji statistik regresi berganda (*multiple regression*) adalah analisis yang terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Secara teoritis, regresi berganda bisa digunakan banyak variabel, tetapi penggunaan lebih dari tujuh variabel independen dianggap tidak efektif (Santoso, 2023).

Dengan demikian, dalam regresi berganda variasi nilai suatu variabel terikat (Y) dianggap dipengaruhi atau dijelaskan oleh variasi nilai beberapa (lebih dari satu) variabel bebas (X_1 , X_2 , ..., X_n). Selain itu, data yang dianalisis dengan regresi berganda, harus memiliki skala ukur (Hina et al., 2024).

Regresi logistik adalah pembuatan sebuah model regresi untuk memprediksi besar variabel dependen yang berupa variabel *binary* menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya (Santoso, 2010). Analisis regresi logistik berganda adalah uji regresi yang dilakukan pada penelitian dengan variabel dependen berskala dikotomi

(minimal dengan 2 kategori). Analisis regresi logistik digunakan untuk menghitung suatu peluang terjadinya suatu peristiwa atau kejadian dan digunakan untuk melihat karakteristik antara 2 kelompok yang disebut *odds ratio* (OR) beserta interval kepercayaan (*confidence interval*) (Lapenangga & Ginting, 2021).

Menurut Hidayat (2017), terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi agar analisis regresi logistik dapat diterapkan dalam penelitian, diantaranya yaitu:

- 1) Variabel terikat berupa data kategori, baik dalam bentuk data dikotomi atau multikotomi.
- 2) Variabel bebas berupa data kontinu (dengan skala interval atau rasio) maupun data kategori.

Analisis regresi logistik berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor independen (X) yang secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kemungkinan terjadinya suatu *outcome* dikotomis pada variabel dependen (Y) dengan data kategorik.

I. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Tempat pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan di unit perawatan intensif Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian berlangsung pada bulan September – Oktober 2025.

[illegible][illegible]

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dilakukan selama kurang lebih 3 minggu, dimulai pada tanggal 12 September hingga 6 Oktober 2025. Penelitian dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah memenuhi kriteria. Pengambilan data dilakukan mengikuti jam kerja kepala ruang, yaitu pukul 07.00–15.30 WIB, agar tidak mengganggu kegiatan pelayanan di rumah sakit. Pengambilan data dilakukan oleh peneliti sendiri di bawah pengawasan oleh kepala ruang masing-masing unit, guna memastikan pengisian kuesioner sesuai prosedur dan dapat dikembalikan dengan lengkap serta tepat waktu.

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta, yang beralamat di Jalan Kolonel Sutarto No. 132, Jebres, Surakarta, Jawa Tengah. Adapun unit yang menjadi tempat penelitian meliputi ICU Mawar, ICVCU, NICU, PICU, HCU Anggrek 2 dan ICU Cempaka. Unit-unit tersebut merupakan ruang perawatan intensif yang memberikan pelayanan kepada pasien dengan kondisi kritis yang memerlukan pengawasan dan tindakan keperawatan secara berkesinambungan. Pemilihan unit ini didasarkan pada pertimbangan kriteria responden agar sesuai dengan fokus penelitian yang dilakukan.

B. Hasil Penelitian

1. Uji normalitas

Sebelum melakukan analisis statistik lebih lanjut, peneliti menggunakan uji normalitas untuk mengetahui apakah data dapat berdistribusi normal.

Tabel 4.1
Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<i>Employee Engagement</i>	0.380	142	0.001	0.628	142	0.001
<i>Work-Life Balance</i>	0.482	142	0.001	0.509	142	0.001
<i>Organizational Culture</i>	0.373	142	0.001	0.631	142	0.001
Kinerja	0.417	142	0.001	0.604	142	0.001

Sumber: olah data SPSS (Data Primer 2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$) untuk seluruh variabel, yaitu *employee engagement*, *work-life balance* dan *organizational culture* terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Dengan demikian, karena data tidak memenuhi asumsi normalitas, maka pada analisis selanjutnya, pengkategorian variabel penelitian tidak dapat menggunakan nilai mean karena data yang tidak berdistribusi normal dapat menyebabkan nilai rata-rata menjadi bias dan tidak merepresentasikan pusat data secara akurat, yang berpotensi menghasilkan nilai estimasi (OR)

yang terlalu menyimpang. Selain itu, analisis statistik selanjutnya juga tidak dapat menggunakan uji parametrik. Oleh karena itu, pengkategorian variabel penelitian dilakukan menggunakan nilai median dan analisis hubungan antar variabel dilakukan menggunakan uji non-parametrik, yaitu uji korelasi *Spearman's Rank* (*Spearman's rho*).

Tabel 4.2
Uji Korelasi Non-parametrik

Variabel Independen	Kinerja		
	<i>Correlation Coefficient</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>f</i>
<i>Employee Engagement</i>	0.589	0.001	142
<i>Work-Life Balance</i>	0.575	0.001	142
<i>Organizational Culture</i>	0.408	0.001	142

Sumber: olah data SPSS (Data Primer 2025)

Berdasarkan hasil uji korelasi *Speaman's rho*, diperoleh hasil :

- a. Nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,05$) yang berarti terdapat korelasi atau hubungan yang bermakna antara variabel *employee engagement* dengan kinerja. Besarnya korelasi tersebut ditunjukkan dengan nilai Koefisien Korelasi (r) = 0,589 yang berarti menunjukkan korelasi positif.
- b. Nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,05$) yang berarti terdapat korelasi atau hubungan yang bermakna antara *work-life balance* dengan kinerja. Besarnya korelasi tersebut ditunjukkan dengan nilai Koefisien Korelasi (r) = 0,575 yang berarti menunjukkan korelasi positif.

- c. Nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,05$) yang berarti terdapat korelasi atau hubungan yang bermakna antara *organizational culture* dengan kinerja. Besarnya korelasi tersebut ditunjukkan dengan nilai Koefisien Korelasi (r) = 0,408 yang berarti menunjukkan korelasi positif.

2. Distribusi frekuensi karakteristik responden

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden (n=142)

Karakteristik Responden	f	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	48	33,8%
Perempuan	94	66,2%
Usia		
26-35 tahun	55	38,8%
36-45 tahun	58	40,8%
46-55 tahun	27	19,0%
56-65 tahun	2	1,4%
Pendidikan Terakhir		
D3	80	56,3%
D4	2	1,4%
S1 Ners	57	40,2%
S2	3	2,1%
Masa Kerja		
<5 tahun	15	10,5%
5-10 tahun	38	26,8%
11-20 tahun	66	46,5%
>20 tahun	23	16,2%
Status Kepegawaian		
Non-ASN	57	40,1%
ASN	85	59,9%
Unit Kerja		
ICU Mawar	30	21,1%
ICVCU	22	15,5%
NICU	20	14,1%
PICU	20	14,1%
HCU Anggrek 2	23	16,2%
ICU Cempaka	27	19,0%

Sumber: olah data SPSS (Data Primer 2025)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.3, diketahui:

- a. Persentase jenis kelamin responden menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang (33,8%), sedangkan perempuan sebanyak 94 orang (66,2%). Hal ini menunjukkan bahwa proporsi responden perempuan lebih besar dibandingkan laki-laki.
- b. Karakteristik usia responden dikategorikan menurut Departemen Kesehatan Republik Indonesia (2009) yang dikutip oleh Sonang et al. (2019), yaitu masa dewasa awal (26–35 tahun) sebanyak 55 responden (38,8%), masa dewasa akhir (36–45 tahun) sebanyak 58 responden (40,8%), masa lansia awal (46–55 tahun) sebanyak 27 responden (19,0%), dan masa lansia akhir (56–65 tahun) sebanyak 2 responden (1,4%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori masa dewasa akhir (36–45 tahun).
- c. Persentase pendidikan terakhir responden terdiri dari pendidikan D3 sebanyak 80 orang (56,3%), pendidikan D4 sebanyak 2 orang (1,4%), pendidikan S1 profesi Ners sebanyak 57 orang (40,2%), dan pendidikan S2 sebanyak 3 orang (2,1%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan pendidikan terakhir D3.

- d. Ditinjau dari karakteristik masa kerja, responden dengan masa kerja <5 tahun sebanyak 15 orang (10,5%), responden dengan masa kerja 5–10 tahun sebanyak 38 orang (26,8%), responden dengan masa kerja 11–20 tahun sebanyak 66 orang (46,5%), dan responden dengan masa kerja >20 tahun sebanyak 23 orang (16,2%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja pada rentang 11–20 tahun.
- e. Berdasarkan hasil distribusi status kepegawaian, diketahui bahwa responden dengan status ASN (terdiri dari PPPK dan PNS) sebanyak 85 responden dengan persentase sebesar 59,9%, sedangkan non-ASN (pegawai BLUD) sebanyak 57 responden dengan persentase sebesar 40,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berstatus sebagai ASN.
- f. Persebaran responden berdasarkan unit kerja menunjukkan distribusi yang cukup bervariasi. Unit ICU Mawar memiliki proporsi terbesar dengan 30 responden (21,1%), diikuti oleh ICU Cempaka sebanyak 27 responden (19,0%), HCU Anggrek 2 sebanyak 23 responden (16,2%), ICVCU sebanyak 22 responden (15,5%), serta NICU dan PICU masing-masing sebanyak 20 responden (14,1%). Hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas responden berasal dari unit ICU Mawar.

3. Analisis univariat

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi *Employee Engagement*

<i>Employee Engagement</i>	Frekuensi	%
Tinggi	112	78,9%
Rendah	30	21,1%
Jumlah	142	100%

Sumber: olah data SPSS (Data Primer 2025)

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel *employee engagement* pada tabel 4.3, menunjukkan 112 responden memiliki tingkat *employee engagement* tinggi dengan 78,9%, dan 30 responden memiliki tingkat *employee engagement* rendah dengan 21,1%.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi *Work-Life Balance*

<i>Work-Life Balance</i>	Frekuensi	%
Tinggi	111	78,2%
Rendah	31	21,8%
Jumlah	142	100%

Sumber: olah data SPSS (Data Primer 2025)

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel *work-life balance* pada tabel 4.4, terdapat 111 responden merasakan tingkat *work-life balance* tinggi dengan 78,2%, dan 31 responden merasakan tingkat *work-life balance* rendah dengan 21,8%.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi *Organizational Culture*

<i>Organizational Culture</i>	Frekuensi	%
Tinggi	80	56,3%
Rendah	62	43,7%
Jumlah	142	100%

Sumber: olah data SPSS (Data Primer 2025)

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel *organizational culture* pada tabel 4.5, didapatkan hasil 80 responden menyatakan tingkat *organizational culture* tinggi dengan 56,3%, dan 62 responden menyatakan tingkat *organizational culture* rendah dengan 43,7%.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja

Kinerja	Frekuensi	%
Tinggi	120	84,5%
Rendah	22	15,5%
Jumlah	142	100%

Sumber: olah data SPSS (Data Primer 2025)

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel kinerja pada tabel 4.6, didapatkan hasil bahwa 120 responden memiliki tingkat kinerja tinggi dengan 84,5%, dan 22 responden memiliki tingkat kinerja rendah dengan 15,5%.

4. Analisis bivariat

Tabel 4.8
Tabulasi Silang Hubungan *Employee Engagement* dengan Kinerja

<i>Employee Engagement</i>	Kinerja		OR	CI 95%		<i>p value</i>
	Tinggi	Rendah		Lower	Upper	
Tinggi	107	5	2.205	1.461	3.326	0.001
Rendah	13	17				
Jumlah	120	22				

Sumber: olah data SPSS (Data Primer 2025)

Hasil analisis statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja perawat ($p=0,001$). Perawat yang memiliki *employee engagement* tinggi berpeluang 2,205 kali lebih besar untuk mencapai kinerja tinggi dibandingkan dengan perawat yang memiliki *employee engagement* rendah (OR = 2,205; CI 95% ; 1,461 – 3,326). Data menunjukkan dari 112 perawat dengan *employee engagement* tinggi, sebanyak 107 perawat memiliki kinerja tinggi dan 5 perawat memiliki kinerja rendah. Sementara itu, dari 30 perawat dengan *employee engagement* rendah, hanya 13 perawat yang memiliki kinerja tinggi dan 17 perawat memiliki kinerja rendah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan perawat dalam pekerjaan dan organisasi, maka semakin besar kemungkinan perawat pelaksana mencapai kinerja yang unggul.

Tabel 4.9
Tabulasi Silang Hubungan *Work-Life Balance* dengan Kinerja

<i>Work-Life Balance</i>	Kinerja		OR	CI 95%		<i>p value</i>
	Tinggi	Rendah		Lower	Upper	
Tinggi	106	5	2.115	1.432	3.123	0.001
Rendah	14	17				
Jumlah	120	22				

Sumber: olah data SPSS (Data Primer 2025)

Hasil analisis statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dengan kinerja perawat ($p=0,001$). Perawat yang memiliki *work-life balance* tinggi berpeluang 2,115 kali lebih besar untuk mencapai kinerja tinggi dibandingkan dengan perawat yang memiliki *work-life balance* rendah (OR = 2,115 ; CI 95% ; 1,432 – 3,123). Dari 111 perawat yang merasakan *work-life balance* tinggi, sebanyak 106 perawat menunjukkan kinerja tinggi dan 5 perawat menunjukkan kinerja rendah. Sementara itu, dari 31 perawat yang merasakan *work-life balance* rendah, hanya 14 perawat yang menunjukkan kinerja tinggi dan 17 perawat menunjukkan kinerja rendah. Temuan ini mengindikasikan semakin seimbang kehidupan kerja mereka, maka semakin besar kemungkinan perawat pelaksana mencapai kinerja yang kuat.

Tabel 4.10
Tabulasi Silang Hubungan *Organizational Culture* dengan Kinerja

<i>Organizational Culture</i>	Kinerja		OR	CI 95%		<i>p value</i>
	Tinggi	Rendah		Lower	Upper	
Tinggi	78	2	1.439	1.208	1.715	0.001
Rendah	42	20				
Jumlah	120	22				

Sumber: olah data SPSS (Data Primer 2025)

Hasil analisis statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *organizational culture* dengan kinerja perawat ($p=0,001$). Perawat yang memiliki *organizational culture* tinggi berpeluang 1,439 kali lebih besar untuk mencapai kinerja tinggi dibandingkan dengan perawat yang memiliki *organizational culture* rendah (OR = 1,439 ; CI 95% ; 1,208 – 1,715). Dari 80 perawat yang menyatakan *organizational culture* tinggi, sebanyak 78 perawat menunjukkan kinerja tinggi dan hanya 2 perawat yang menunjukkan kinerja rendah. Sementara itu, dari 62 perawat yang menyatakan *organizational culture* rendah, sebanyak 42 perawat menunjukkan kinerja tinggi dan 20 perawat menunjukkan kinerja rendah. Hasil tersebut menyatakan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin besar kemungkinan perawat pelaksana mencapai kinerja yang terbaik.

Tabel 4.11
Hasil Uji Bivariat Karakteristik Responden dengan Kinerja

Karakteristik Responden	OR	CI 95%		<i>p</i> value
		Lower	Upper	
Jenis kelamin (Laki-laki)	0.979	0.841	1.140	0.782
Usia (<50 tahun)	0.894	0.765	1.045	0.318
Pendidikan (Diploma)	0.865	0.756	0.989	0.044
Masa Kerja (<15 tahun)	0.916	0.789	1.051	0.223
Status Kepegawaian (ASN)	0.960	0.828	1.113	0.580

Sumber: olah data SPSS (Data Primer 2025)

Berdasarkan hasil uji bivariat karakteristik responden dengan kinerja perawat, diketahui hanya terdapat satu karakteristik responden yang berhubungan signifikan dengan kinerja perawat, yaitu tingkat pendidikan ($p = 0,044 < 0,05$). Sementara itu, jenis kelamin, usia, masa kerja, dan status kepegawaian tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seorang perawat, semakin baik pula kualitas kinerja yang ditampilkan dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan.

- a. Karakteristik jenis kelamin (laki-laki) memiliki nilai OR = 0,979 dengan CI 95% = 0,841 – 1,140 dan $p = 0,782$, yang berarti tidak terdapat hubungan signifikan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat. Nilai OR yang mendekati 1 mengindikasikan bahwa peluang kinerja tinggi antara perawat laki-laki dan perempuan relatif sama.

- b. Karakteristik usia (<50 tahun) menunjukkan nilai $OR = 0,894$, $CI\ 95\% = 0,765 - 1,045$, dan $p = 0,318$, yang berarti tidak ada hubungan signifikan antara usia dengan kinerja perawat. Nilai $OR < 1$ menunjukkan arah hubungan negatif. Dengan demikian, usia tidak serta-merta menjadi faktor penentu peningkatan kinerja.
- c. Karakteristik pendidikan (Diploma) memiliki nilai $OR = 0,865$, $CI\ 95\% = 0,756 - 1,045$, dan $p = 0,044$, yang berarti terdapat hubungan signifikan antara tingkat pendidikan dan kinerja perawat. Nilai $OR < 1$ menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat pendidikan Diploma memiliki peluang kinerja tinggi yang lebih rendah dibandingkan dengan perawat yang berpendidikan lebih tinggi (misalnya Sarjana Keperawatan). Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan perawat, semakin besar pula kemungkinan mereka memiliki kinerja yang optimal.
- d. Karakteristik masa kerja (<15 tahun) memiliki nilai $OR = 0,916$, $CI\ 95\% = 0,789 - 1,051$, dan $p = 0,223$, yang berarti tidak terdapat hubungan signifikan antara masa kerja dan kinerja perawat. Nilai OR mendekati 1 menunjukkan bahwa lama masa kerja tidak secara langsung menentukan tinggi rendahnya kinerja perawat, kemungkinan karena pengalaman kerja belum tentu sebanding dengan motivasi dan produktivitas individu.

- e. Karakteristik status kepegawaian (ASN) menunjukkan nilai OR = 0,960, CI 95% = 0,828 – 1,113, dan $p = 0,580$, yang berarti tidak terdapat hubungan signifikan antara status kepegawaian dengan kinerja perawat. Meskipun ASN cenderung memiliki stabilitas kerja lebih baik, faktor tersebut tidak secara langsung memengaruhi kinerja dalam penelitian ini.

5. Analisis multivariat

Tabel 4.12
Multivariat Regresi Logistik

<i>Variabel Independen</i>	OR	CI 95%		<i>P Value</i>
		<i>Lower</i>	<i>Upper</i>	
<i>Employee Engagement</i>	5.791	1.273	26.344	0.023
<i>Work-Life Balance</i>	4.390	0.952	20.242	0.058
<i>Organizational Culture</i>	5.355	1.001	28.658	0.040

Sumber: olah data SPSS (Data Primer 2025)

Berdasarkan hasil analisa multivariat menggunakan regresi logistik berganda, diperoleh hasil :

- a. Variabel *employee engagement* memiliki nilai OR sebesar 5,791 dengan CI 95%: 1,273–26,344 dan $p\text{-value} = 0,023$. Nilai p tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja ($p < 0,05$). Responden dengan tingkat *employee engagement* yang baik memiliki peluang 5,7 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan responden yang

memiliki *employee engagement* rendah. Nilai $OR > 1$ menunjukkan adanya hubungan positif, yang berarti semakin tinggi tingkat *employee engagement*, maka semakin besar kemungkinan individu memiliki kinerja yang tinggi. Dengan demikian, keterlibatan karyawan berkontribusi penting terhadap peningkatan kinerja, karena perawat yang merasa terlibat secara emosional dan profesional dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan semangat kerja, dedikasi, tanggung jawab, serta produktivitas yang lebih baik.

- b. Variabel *work-life balance* memiliki nilai OR sebesar 4,390 dengan CI 95%: 0,952 – 20,242 dan $p\text{-value} = 0,058$. Meskipun nilai OR menunjukkan arah hubungan positif, secara statistik variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($p > 0,05$), karena nilai confidence interval masih mencakup angka 1. Dengan demikian, *work-life balance* belum dapat dinyatakan sebagai faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada analisis multivariat. Namun, arah hubungan yang positif menunjukkan adanya kecenderungan hubungan, meskipun kekuatannya belum cukup secara statistik. Hasil tidak signifikan ini dimungkinkan terjadi karena karakteristik pekerjaan perawat di unit perawatan intensif yang memiliki beban kerja tinggi dan tuntutan profesional yang besar, sehingga keseimbangan

antara kehidupan kerja dan pribadi belum menjadi faktor dominan yang secara langsung memengaruhi kinerja.

- c. Variabel *organizational culture* memiliki nilai OR sebesar 5,355 dengan CI 95%: 1,001 – 28,658 dan *p-value* = 0,040. Karena nilai *p-value* < 0,05, maka variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai OR > 1 menunjukkan arah hubungan yang positif, mengindikasikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin besar pula kemungkinan perawat menunjukkan kinerja tinggi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menurunkan kinerja perawat. Budaya organisasi yang positif dan kuat dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu pelayanan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja tenaga keperawatan.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan terhadap 142 perawat di Rumah Sakit Dr. Moewardi, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *Employee engagement* perawat

Employee engagement merupakan apresiasi yang tulus dan konsisten terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk organisasi. Keterlibatan ini ditandai dengan semangat dan

kekuatan mental ketika bekerja (*vigor*), perasaan bangga dan antusias terhadap pekerjaan (*dedication*), serta kemampuan untuk fokus dan menikmati pekerjaan (*absorption*). Dengan demikian, *employee engagement* menggambarkan sejauh mana karyawan terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku terhadap pekerjaannya (Rusmita et al., 2022).

Dari 142 responden perawat di RSUD Dr. Moewardi, sebanyak 30 responden (21,1%) memiliki tingkat *employee engagement* tinggi, sedangkan 112 responden (78,9%) memiliki tingkat *employee engagement* rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Dr. Moewardi sudah memiliki tingkat keterikatan kerja yang tergolong tinggi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Haedar et al. (2021) yang menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan upaya dari anggota organisasi untuk mengikatkan diri dengan peran dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Sehingga, semakin tinggi tingkat keterikatan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin besar pula rasa tanggung jawab, loyalitas, dan semangat yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang merasa terikat dengan perannya cenderung memiliki dorongan intrinsik untuk memberikan hasil kerja terbaik dan berkontribusi bagi keberhasilan organisasi.

Employee engagement juga berhubungan dengan rasa keterikatan karyawan terhadap komitmen dan nilai-nilai perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi akan cenderung merasa nyaman, menyukai lingkungan kerjanya, serta menunjukkan partisipasi aktif dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Dalam konteks keperawatan, hal ini dapat diwujudkan melalui semangat dalam memberikan pelayanan kepada pasien, kerja sama yang baik dengan rekan sejawat, serta kepedulian terhadap mutu pelayanan di rumah sakit (Diana & Frianto, 2021).

Sementara itu, Cintani & Noviansyah (2020) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan bentuk sukarela dari karyawan dalam berkontribusi terhadap perusahaan, baik melalui promosi positif, kemauan membantu organisasi, maupun partisipasi aktif dalam kegiatan kerja.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat sudah memiliki *employee engagement* yang tinggi, namun masih terdapat proporsi dengan tingkat keterikatan rendah. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa perawat mampu menumbuhkan keterikatan perawat terhadap pekerjaan, seperti dukungan organisasi, lingkungan kerja, atau hubungan interpersonal. *Employee engagement* yang tinggi dapat berdampak pada semangat kerja, rasa memiliki terhadap

organisasi, serta berpotensi meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.

Asumsi berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Dr. Moewardi memiliki tingkat *employee engagement* yang tergolong tinggi. Temuan ini menggambarkan adanya keterikatan yang kuat antara perawat dengan pekerjaan serta organisasi tempat mereka bekerja. Tingginya tingkat *employee engagement* ini dapat diasumsikan berkaitan dengan beberapa faktor pendukung, seperti rasa tanggung jawab profesional yang tinggi, komitmen terhadap pelayanan pasien, serta makna pekerjaan yang dirasakan oleh perawat dalam mempertahankan semangat, motivasi, dan rasa bangga terhadap profesi keperawatan.

2. *Work-life balance* perawat

Work-life balance merupakan kondisi seimbang antara kebutuhan individu untuk berprestasi di dunia kerja dan memenuhi tanggung jawab personalnya. Konsep ini mulai dikenal sejak tahun 1986 dan menekankan pentingnya keseimbangan antara peran profesional dan peran pribadi. *Work-life balance* yang baik dapat menciptakan kondisi di mana konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi rendah, serta mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Keseimbangan kehidupan kerja juga dapat dipandang sebagai suatu derajat yang mencerminkan sejauh mana seseorang mampu menjaga keselarasan antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Ketika keseimbangan ini tercapai, individu dapat menjalankan kedua peran tersebut secara harmonis tanpa menimbulkan tekanan yang berlebihan. Sejalan dengan pendapat Indrian et al. (2023), konflik yang berbenturan antara pekerjaan (*work*) dan kehidupan pribadi (*life*) dapat meningkatkan tingkat stres, menurunkan moral kerja, serta berdampak negatif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dari 142 responden perawat di RSUD Dr. Moewardi, sebanyak 111 responden (78,2%) memiliki tingkat *work-life balance tinggi*, sedangkan 31 responden (21,8%) memiliki tingkat *work-life balance rendah*. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Dr. Moewardi telah mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Hal ini dapat diartikan bahwa perawat mampu menyesuaikan diri terhadap beban kerja yang ada, mengatur waktu antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi, serta tetap mempertahankan kepuasan dalam kedua aspek tersebut.

Kondisi ini sejalan dengan Nurjayati et al. (2024), yang menggambarkan *work-life balance* sebagai kemampuan individu untuk melakukan kontrol terhadap kehidupannya, mencapai

tujuan pribadi, dan memperoleh kepuasan dalam menjalani peran di tempat kerja maupun di rumah. Individu yang memiliki *work-life balance* tinggi mampu mengelola tuntutan emosional, pekerjaan, dan keluarga secara bersamaan tanpa mengorbankan salah satunya. *Work-life balance* yang baik juga akan menumbuhkan rasa nyaman serta keinginan untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Dalam pelayanan keperawatan, keseimbangan ini penting untuk menjaga kesehatan mental dan fisik perawat, mengurangi tingkat stres akibat tuntutan kerja, serta meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Dr. Moewardi telah mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Asumsi berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Dr. Moewardi memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi. Tingginya tingkat *work-life balance* tersebut dapat diasumsikan karena perawat mampu beradaptasi terhadap beban kerja yang ada dan memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik dalam menjalankan peran profesional maupun personal. Selain itu, adanya sistem kerja *shift* yang terstruktur di rumah sakit kemungkinan membantu perawat dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kebutuhan keluarga. Dukungan dari rekan kerja serta lingkungan organisasi yang kondusif juga dapat

berkontribusi terhadap terciptanya keseimbangan ini, karena perawat merasa lebih didukung secara sosial dan emosional dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perawat di RSUD Dr. Moewardi telah memiliki kemampuan untuk menjaga keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja, kesehatan mental, dan kualitas pelayanan keperawatan.

3. *Organizational culture* perawat

Budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, asumsi, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman bagi setiap anggotanya dalam berperilaku serta mengambil keputusan. Budaya organisasi dibentuk dan dikembangkan oleh pendiri, pemimpin, serta anggota organisasi dalam jangka waktu yang panjang, disosialisasikan kepada anggota baru, dan diterapkan dalam aktivitas organisasi sehari-hari. Budaya ini berperan penting dalam membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Agustin et al., 2022).

Budaya organisasi juga mencerminkan cara penyelesaian tugas serta pola interaksi yang terjadi di antara anggota organisasi dalam upaya mencapai tujuan bersama. Kesamaan nilai dan keyakinan di antara individu akan memperkuat budaya

organisasi yang ada, serta menumbuhkan rasa saling percaya antar-anggota organisasi. Organisasi yang memiliki latar belakang beragam, budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman bersama untuk mencapai visi dan misi organisasi secara harmonis (Tamimi et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian, dari 142 responden perawat di RSUD Dr. Moewardi, sebanyak 80 responden (56,3%) memiliki tingkat *organizational culture* tinggi, sedangkan 62 responden (43,7%) memiliki tingkat *organizational culture* rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Dr. Moewardi telah memahami dan menerapkan nilai-nilai budaya organisasi yang berlaku di lingkungan kerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi di RSUD Dr. Moewardi tersebut cukup kuat dan telah terinternalisasi dalam perilaku serta sikap para perawat. Kekuatan budaya organisasi ini menjadi landasan penting bagi terbentuknya pola kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang ramah.

Kondisi tersebut sejalan dengan, Rahmawati et al. (2023) menekankan bahwa budaya organisasi tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang berlaku dalam organisasi. Kepemimpinan yang baik akan membentuk pola perilaku dan nilai-nilai organisasi yang kuat sehingga menciptakan lingkungan kerja yang terarah dan terkendali. Dengan kepemimpinan yang mendukung, nilai-

nilai budaya organisasi akan mendukung terciptanya komitmen serta rasa memiliki terhadap organisasi.

Budaya organisasi juga berperan penting dalam proses adaptasi eksternal dan integrasi internal organisasi. Melalui budaya yang kuat, organisasi dapat meningkatkan komitmen, identitas kolektif, serta kinerja anggotanya (Reza & Silalahi, 2021).

Dengan demikian, kondisi perawat di RSUD Dr. Moewardi mencerminkan adanya keselarasan nilai, norma, dan keyakinan di antara anggota organisasi yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dalam upaya mencapai tujuan pelayanan rumah sakit.

Asumsi berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Dr. Moewardi memiliki tingkat *organizational culture* yang tinggi. Hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas perawat telah memahami, menerima, dan menerapkan nilai-nilai budaya organisasi yang berlaku di lingkungan kerja rumah sakit. Tingginya tingkat *organizational culture* tersebut dapat diasumsikan karena perawat telah terbiasa bekerja dalam sistem organisasi yang memiliki aturan, nilai, dan kebiasaan yang jelas. Keberadaan budaya kerja yang kuat, seperti kedisiplinan, kerja sama tim, serta kepatuhan terhadap prosedur pelayanan, memungkinkan perawat untuk beradaptasi dengan baik dalam

menjalankan tugasnya. Selain itu, dukungan kepemimpinan yang konsisten dalam menanamkan nilai-nilai organisasi turut memperkuat penerapan budaya kerja positif di kalangan perawat.

Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di RSUD Dr. Moewardi telah berfungsi secara efektif sebagai pedoman perilaku dan pengambilan keputusan bagi para perawat. Nilai-nilai yang dipegang bersama membantu membangun rasa saling percaya dan memperkuat komitmen terhadap tujuan organisasi.

4. Kinerja perawat

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance*, yang berarti prestasi kerja aktual yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja bersifat individual karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja juga mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Siswadi et al., 2020).

Kinerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan dan keahlian kerja, tetapi juga oleh etos kerja serta kapasitas individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja yang tinggi menunjukkan kemampuan pegawai untuk

memberikan hasil terbaik, memenuhi harapan organisasi, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan institusi. Dengan demikian, kinerja dapat dipandang sebagai cerminan sejauh mana seseorang mampu memadukan kemampuan, sikap, dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaannya (Rusmita et al., 2022).

Dari 142 responden, diketahui sebanyak 120 responden (84,5%) memiliki tingkat kinerja tinggi, sedangkan 22 responden (15,5%) memiliki tingkat kinerja rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Dr. Moewardi memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional sehingga dapat menciptakan kinerja yang optimal.

Kondisi ini sejalan dengan Cintani & Noviansyah (2020), yang menyebutkan bahwa kinerja menjadi bentuk perilaku nyata yang ditampilkan individu sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Hasil kerja yang baik akan memberikan umpan balik positif bagi pegawai untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, kinerja yang rendah dapat berdampak negatif terhadap efektivitas pelayanan serta pencapaian mutu institusi. Selain itu, kinerja merupakan indikator penting bagi daya tahan dan keberhasilan organisasi (Reza & Silalahi, 2021).

Asumsi berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya tingkat kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi dapat diasosiasikan dengan efektivitas kerja individu yang baik, kemampuan adaptasi terhadap beban kerja, serta komitmen profesional dalam memberikan pelayanan keperawatan. Meskipun perawat dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi dan tekanan waktu, mereka tetap mampu mempertahankan kualitas kerja dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi rumah sakit.

Kondisi ini juga berkaitan dengan karakteristik lingkungan kerja, khususnya di ruang ICU, yang menuntut perawat untuk selalu siaga dalam menangani pasien kritis selama 24 jam. Tingginya intensitas pemantauan pasien, tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien, serta tekanan emosional dari keluarga pasien justru dapat mendorong perawat untuk bekerja lebih disiplin, teliti, dan bertanggung jawab.

5. Uji normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$) untuk seluruh variabel penelitian, yaitu *employee engagement*, *work-life balance*, *organizational culture* dan kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa data dari keempat variabel tersebut tidak berdistribusi normal,

sehingga asumsi normalitas dalam analisis statistik parametrik tidak terpenuhi.

Ketidakterpenuhinya asumsi normalitas ini menandakan bahwa data yang diperoleh memiliki pola distribusi yang menyimpang dari kurva normal. Kondisi tersebut memiliki implikasi metodologis terhadap tahapan analisis selanjutnya. Pertama, analisis statistik tidak dapat menggunakan uji parametrik karena berpotensi menghasilkan kesimpulan yang bias. Oleh karena itu, analisis hubungan antar variabel dilakukan menggunakan metode non-parametrik, yaitu uji korelasi *Spearman's Rank* (*Spearman's rho*). Uji *Spearman* dipilih karena tidak mensyaratkan distribusi data normal dan dapat digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dengan skala ordinal maupun interval yang tidak berdistribusi normal.

Pemilihan uji *Spearman's rho* sejalan dengan pendapat Khoerunnisa et al. (2025) yang menyatakan bahwa korelasi *Spearman* merupakan teknik non-parametrik yang tepat untuk menganalisis hubungan antara dua variabel ketika asumsi distribusi normal tidak terpenuhi. Uji ini dipilih karena hasil uji normalitas menunjukkan bahwa terdapat variabel yang tidak berdistribusi normal.

Uji korelasi *Spearman* digunakan pada data yang tidak memenuhi asumsi normalitas karena bersifat non-parametrik dan dinyatakan signifikan apabila nilai Sig. (*p-value*) < 0,05, yang

menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antar variabel penelitian. Uji *spearman* hanya memungkinkan peneliti untuk tetap bisa menguji hubungan antar variabel meskipun data tidak memenuhi asumsi normalitas (Yanti & Akhri, 2021). Selain itu, uji *Spearman* digunakan untuk menilai seberapa baik hubungan monotonik (suatu fungsi yang sesuai perintah) yang digunakan antara dua variabel tanpa membuat asumsi tertentu terhadap distribusi frekuensi data (Yuniarti et al., 2025).

Kedua, selain berdampak pada pemilihan metode analisis, hasil uji normalitas juga memengaruhi teknik pengkategorian variabel penelitian. Pengkategorian variabel tidak dapat menggunakan nilai mean karena pada data yang tidak berdistribusi normal, nilai rata-rata berpotensi menjadi bias dan tidak merepresentasikan pusat data secara akurat. Penggunaan mean pada kondisi ini juga dapat menyebabkan nilai estimasi, seperti *Odds Ratio* (OR) dan $\text{Exp}(B)$, menjadi terlalu ekstrem atau menyimpang. Oleh karena itu, ukuran pemusatan data yang digunakan adalah nilai median.

Pemilihan median ini sejalan dengan pendapat Yuniati & Mardhotillah (2024) yang menyatakan bahwa median merupakan ukuran pemusatan data yang lebih stabil dan relevan pada distribusi data yang tidak simetris dan tidak dipengaruhi oleh pencilan. Hal ini juga didukung oleh Zurfadly et al. (2025) yang menjelaskan bahwa median merupakan ukuran gejala pusat

yang baik untuk data yang terdistribusi asimetris atau memiliki outlier dan lebih representatif dibandingkan mean.

Hasil uji *Spearman Rank* menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat ($p < 0,05$). Variabel *employee engagement* memiliki nilai koefisien korelasi (r) = 0,589 dengan $p = 0,001$ ($< 0,05$), yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *employee engagement* dan kinerja perawat dengan indikasi tingkat keeratan hubungan sedang. Variabel *work-life balance* memiliki nilai $r = 0,575$ dengan $p = 0,001$ ($< 0,05$), yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan, dengan indikasi tingkat keeratan hubungan sedang. Sementara itu, variabel *organizational culture* menunjukkan nilai $r = 0,408$ dengan $p = 0,001$ ($< 0,05$), yang juga menandakan adanya hubungan positif dan signifikan, dengan indikasi tingkat keeratan hubungan sedang.

Dengan demikian, berdasarkan hasil uji normalitas yang menunjukkan seluruh variabel tidak berdistribusi normal, maka pengkategorian variabel penelitian dilakukan menggunakan nilai median dan analisis hubungan antar variabel *employee engagement*, *work-life balance*, serta *organizational culture* terhadap kinerja perawat dilakukan menggunakan uji korelasi *Spearman's Rank* (*Spearman's rho*).

Pendekatan tersebut memastikan bahwa hasil analisis tetap valid dan reliabel meskipun data tidak memenuhi asumsi normalitas, sehingga mampu memberikan gambaran yang akurat mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi.

6. Hubungan *employee engagement* terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi. Hasil uji statistik menunjukkan nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$), dengan nilai *Odds Ratio* (OR) = 2,205 dan *Confidence Interval* (CI 95%) = 1,461 – 3,326. Hal ini menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi memiliki peluang 2,2 kali lebih besar untuk memiliki kinerja tinggi dibandingkan dengan perawat yang memiliki *employee engagement* rendah. Sedangkan berdasarkan distribusi data, dari 112 perawat dengan *employee engagement* tinggi, sebanyak 107 orang memiliki kinerja tinggi dan 5 orang memiliki kinerja rendah. Sementara itu, dari 30 perawat dengan *employee engagement* rendah, hanya 13 orang yang memiliki kinerja tinggi dan 17 orang memiliki kinerja rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa *employee engagement* merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja perawat di rumah sakit.

Nilai OR sebesar 2,205 menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki kekuatan asosiasi yang cukup kuat terhadap kinerja perawat. OR yang lebih besar dari 1 menandakan bahwa *employee engagement* berperan sebagai faktor positif sekaligus faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja perawat. Selain itu, rentang CI 95% yang berada di atas angka 1 (1,461–3,326) mengindikasikan bahwa estimasi peluang tersebut stabil dan dapat dipercaya secara statistik, sehingga memperkuat hasil uji signifikansi (*p-value*).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginting et al. (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Taman Harapan Baru dengan nilai koefisien B sebesar 0,192 dengan signifikansi 0,048 ($< 0,05$). Hal ini mengasumsikan bahwa setiap peningkatan satu-satuan *employee engagement* akan diikuti oleh peningkatan kinerja perawat sebesar 0,192 satuan, dengan asumsi variabel lain dalam model berada dalam kondisi konstan dan pengaruh tersebut secara statistik dapat diterima. Penelitian tersebut menegaskan bahwa *employee engagement* membantu menjaga karyawan agar tetap termotivasi, memiliki kepuasan kerja, dan berupaya memberikan hasil kerja terbaik dalam menjalankan tugasnya.

Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan indikator *employee engagement* yang paling dominan memengaruhi kinerja adalah semangat (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*), dimana perawat yang memiliki antusiasme dan rasa bangga terhadap pekerjaannya akan menunjukkan performa kerja yang optimal (Saputra et al., 2024).

Temuan ini juga sejalan dalam penelitian Deandra (2020) di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan, yang menggunakan uji parsial (*uji t*) dalam analisis regresi linier dan menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan *p-value* 0,000. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

Keterikatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji parsial menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,872, lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,96, dan *p-value* sebesar 0,004 yang menjelaskan bahwa semakin tinggi rasa keterikatan yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Hal ini disebabkan oleh munculnya rasa tanggung jawab, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi yang membuat individu bekerja dengan lebih produktif (Rusmita et al., 2022).

Temuan dalam penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian Cintani & Noviansyah (2020) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R^2 sebesar 0,800. Artinya, sebesar 80% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh *employee engagement*, sedangkan 20% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti karakteristik individu dan lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa *employee engagement* merupakan aspek psikologis penting yang mencerminkan keterlibatan emosional dan komitmen individu terhadap pekerjaannya. Perawat yang merasa terikat dengan pekerjaannya cenderung lebih fokus, antusias, dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang diberikan, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan di lingkungan rumah sakit.

7. Hubungan *work-life balance* terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dengan kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi. Hasil uji statistik menunjukkan nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$), dengan nilai *Odds Ratio* (OR) = 2,115 dan *Confidence Interval* (CI 95%) = 1,432 – 3,123. Hal ini menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat *work-life balance* yang tinggi memiliki peluang 2,1 kali lebih besar untuk memiliki kinerja tinggi dibandingkan dengan perawat yang memiliki *work-*

life balance rendah. Berdasarkan distribusi data, dari 111 perawat yang merasakan *work-life balance* tinggi, sebanyak 106 orang menunjukkan kinerja tinggi dan 5 orang menunjukkan kinerja rendah. Sementara itu, dari 31 perawat yang merasakan *work-life balance* rendah, hanya 14 orang yang memiliki kinerja tinggi dan 17 orang memiliki kinerja rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat di rumah sakit.

Nilai OR sebesar 2,115 menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peran yang cukup kuat dalam meningkatkan peluang perawat untuk menunjukkan kinerja yang tinggi. Artinya, perawat yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki kemungkinan lebih besar untuk bekerja secara optimal dibandingkan dengan perawat yang mengalami ketidakseimbangan. Selain itu, rentang CI 95% yang berada di atas angka 1 menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat konsisten dan dapat dipercaya, sehingga *pengaruh work-life balance* terhadap kinerja perawat tidak terjadi secara kebetulan. Hasil ini memperkuat makna signifikansi statistik yang diperoleh dari nilai *p*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ismanto et al., (2024) yang dilakukan di Rumah Sakit Antam Pomalaa, yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja perawat ($p = 0,000$). Penelitian tersebut menyebutkan bahwa perawat di Rumah Sakit Antam Pomalaa mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan aktivitas pribadi, seperti meluangkan waktu untuk keluarga dan menjaga hubungan sosial, sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

Penelitian Pratama et al. (2024) di Rumah Sakit Emanuel Klampok juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* dan kinerja perawat ($\text{sig} = 0,047 < 0,05$) menjelaskan bahwa perawat yang mampu menjaga keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi kualitas maupun tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Kontribusi *work-life balance* terhadap peningkatan kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan juga terbukti signifikan dengan nilai signifikansi $0,004 (< 0,05)$, nilai $t_{\text{hitung}} 2.939 > 1.980$ dan kontribusi mencapai $22,8\% (0,228)$ yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas serta semangat kerja tenaga keperawatan (Rumapea & Harmen, 2025).

Hasil dalam penelitian ini juga mendukung temuan dalam penelitian Nabila & Karneli (2025) di Aulia *Hospital* Pekanbaru, di mana *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikansi $0,000$ dan nilai koefisien

B 0,478 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan work-life balance akan meningkatkan nilai kinerja perawat sebesar 0.478. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan perawat, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang mereka tunjukkan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat temuan-temuan sebelumnya bahwa *work-life balance* merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang kinerja tenaga keperawatan. Perawat yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi cenderung lebih fokus, stabil secara emosional, serta memiliki motivasi tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal.

8. Hubungan *organizational culture* terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *organizational culture* dengan kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi. Hasil uji statistik menunjukkan nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$), dengan nilai *Odds Ratio* (OR) = 1,439 dan *Confidence Interval* (CI 95%) = 1,208 – 1,715. Hal ini menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat *organizational culture* yang tinggi memiliki peluang 1,4 kali lebih besar untuk memiliki kinerja tinggi dibandingkan dengan perawat yang memiliki *organizational culture* rendah. Berdasarkan distribusi data, dari 80 perawat yang menyatakan *organizational culture* tinggi, sebanyak 78 orang menunjukkan kinerja tinggi dan

2 orang menunjukkan kinerja rendah. Sementara itu, dari 62 perawat yang menyatakan *organizational culture* rendah, sebanyak 42 orang memiliki kinerja tinggi dan 20 orang memiliki kinerja rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa *organizational culture* berperan penting dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit.

Nilai OR sebesar 1,439 menunjukkan bahwa *organizational culture* memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan peluang perawat untuk memiliki kinerja yang tinggi. Meskipun besarnya peluang lebih kecil dibandingkan variabel lain, nilai OR yang lebih besar dari 1 mengindikasikan bahwa budaya organisasi tetap berperan nyata dalam mendukung kinerja perawat. Rentang CI 95% yang seluruhnya berada di atas angka 1 menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat konsisten dan dapat dipercaya, sehingga pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat bukan merupakan hasil kebetulan. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja dengan nilai, norma, dan kebiasaan positif mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Utami et al. (2020) juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil uji *chi-square*, diperoleh nilai $p = 0,000$, yang menunjukkan bahwa

semakin tinggi persepsi perawat terhadap budaya organisasi, semakin baik pula kinerja mereka dalam memberikan pelayanan keperawatan. Penerapan budaya organisasi yang positif, seperti kerja sama, kepedulian terhadap pasien, dan tanggung jawab profesional, dapat meningkatkan kinerja perawat.

Saputra et al. (2024) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang ditandai dengan ketekunan (*diligency*) dan ketulusan (*sincerity*) dalam bekerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Perawat yang bekerja dengan sungguh-sungguh, tidak menunda pekerjaan, serta memiliki kepedulian dan rasa saling menghargai akan menghasilkan pelayanan keperawatan yang lebih efektif dan efisien.

Hasil dalam penelitian ini juga memperkuat temuan penelitian Rannu et al. (2023) di Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka, di mana variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan hasil uji *path coefficient* menunjukkan nilai t_{hitung} (2.096) lebih besar dari t_{tabel} (1,64) dan *p-value* sebesar 0.037. Penelitian tersebut menegaskan bahwa indikator budaya organisasi seperti inovasi, orientasi terhadap hasil, kerja tim, dan stabilitas organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula motivasi dan komitmen perawat dalam bekerja.

Pengaruh *organizational culture* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna juga menunjukkan hasil yang serupa, dengan nilai signifikansi $p = 0,009$ ($p < 0,05$) dan OR sebesar 14,000. Hasil ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat memberikan peluang 14 kali lebih besar bagi perawat untuk memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan budaya organisasi yang lemah (Yahya et al., 2024).

Secara keseluruhan, hasil dalam penelitian ini memperkuat temuan bahwa *organizational culture* memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja tenaga keperawatan. Budaya organisasi yang positif dengan rasa saling menghargai dan berorientasi pada mutu pelayanan mampu mempererat kerja sama dalam lingkungan kerja serta dapat mendorong perawat untuk memberikan pelayanan keperawatan yang terbaik di RSUD Dr. Moewardi.

9. Hubungan karakteristik responden terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan uji *chi-square*, diketahui bahwa dari beberapa karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaian, hanya tingkat pendidikan yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi, dengan nilai $p = 0,044$ ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seorang perawat, maka

semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Amir et al. (2024) yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja perawat di RSUD Bima ($p = 0,000 < 0,05$), yang menjelaskan bahwa tingkat pendidikan perawat dapat memengaruhi kemampuan dalam berpikir kritis, mengambil keputusan klinis, serta memahami standar prosedur pelayanan kepada pasien. Perawat yang memiliki pendidikan lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena memiliki kompetensi profesional yang lebih matang. Pendidikan juga berperan dalam menentukan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan, di mana peningkatan pengetahuan dan keterampilan hasil pendidikan dapat tercermin dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja perawat.

Sementara itu, karakteristik lain seperti jenis kelamin ($p = 0,782$), usia ($p = 0,318$), masa kerja ($p = 0,223$), dan status kepegawaian ($p = 0,580$) tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat ($p > 0,05$). Sejalan dengan penelitian Kusumawardhani et al. (2021) yang menemukan bahwa karakteristik individu seperti umur ($p = 0,443$), jenis kelamin ($p = 0,402$) dan masa kerja ($p = 0,255$) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga medis.

Temuan tersebut juga diperkuat oleh penelitian Welembuntu & Iswanto (2020) yang menunjukkan bahwa status kepegawaian ($p = 1,00$) dan lama kerja ($p = 0,416$) tidak memiliki hubungan signifikan dengan kinerja perawat. Kinerja perawat bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh banyak faktor lain di luar karakteristik individu, seperti beban kerja, lingkungan organisasi, dan gaya kepemimpinan.

Hasil dalam penelitian ini memperkuat pandangan bahwa pendidikan menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja perawat, sementara faktor karakteristik lainnya tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu mendorong peningkatan jenjang pendidikan dan pelatihan berkelanjutan bagi perawat guna memperkuat kompetensi profesional, meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, serta mendukung tercapainya kinerja organisasi yang optimal.

10. Hubungan *employee engagement*, *work-life balance* dan *organizational culture* terhadap kinerja perawat

Analisis multivariat dilakukan untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh atau dominan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis multivariat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen yang paling dominan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi dengan menggunakan analisis regresi logistik berganda. Hasil

analisis menunjukkan bahwa dari tiga variabel independen yang diuji, terdapat dua variabel yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan $p\text{-value} < 0,05$ yaitu variabel *employee engagement* dan *organizational culture*. Adapun satu variabel yang tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat adalah *work-life balance*.

Nilai *Odds Ratio* (OR) yang diperoleh dari hasil regresi logistik berganda menunjukkan besarnya peluang masing-masing variabel independen dalam memengaruhi kinerja perawat setelah diuji secara simultan dengan variabel lain. Nilai OR yang lebih besar dari 1 mengindikasikan adanya peningkatan peluang terjadinya kinerja tinggi, sedangkan nilai OR yang lebih kecil dari 1 menunjukkan penurunan peluang. Dengan demikian, selain melihat signifikansi statistik melalui $p\text{-value}$, interpretasi OR memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kekuatan pengaruh setiap variabel terhadap kinerja perawat. Pendekatan interpretasi OR menekankan pentingnya ukuran peluang (*odds*) dalam menentukan variabel dominan pada analisis regresi logistik.

Berdasarkan hasil analisis regresi logistik berganda, variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi adalah *employee engagement*. Hasil analisis menunjukkan nilai OR sebesar 5,791 dengan $p\text{-value} = 0,023$, yang berarti terdapat arah hubungan positif dan signifikan

antara *employee engagement* dan kinerja perawat. Nilai $OR > 1$ mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement*, maka semakin besar peluang perawat memiliki kinerja tinggi, dan sebaliknya, penurunan *employee engagement* akan menurunkan peluang terjadinya kinerja optimal. Dengan demikian, *employee engagement* perawat berpengaruh kuat terhadap pencapaian hasil kerja. Perawat yang memiliki *vigor* (semangat) tinggi, *dedication* (dedikasi) mendalam, dan *absorption* (keseriusan bekerja) cenderung menunjukkan performa yang lebih baik dalam aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja.

Adapun variabel *organizational culture* memiliki nilai OR sebesar 5,335 dengan $p\text{-value} = 0,040$, menunjukkan adanya arah hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai $OR > 1$ menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan di tempat kerja, semakin besar pula peluang perawat untuk memiliki kinerja tinggi. Sebaliknya, lemahnya budaya organisasi dapat menurunkan kinerja perawat. Peningkatan budaya organisasi yang positif akan memperbesar peluang tercapainya kinerja optimal.

Sementara itu, variabel *work-life balance* memiliki nilai OR sebesar 4,390 dengan $p\text{-value} = 0,058$, menunjukkan arah hubungan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja perawat karena nilai $p > 0,05$. Meskipun nilai $OR > 1$ yang

mengindikasikan arah hubungan positif, namun secara statistik hasil tersebut membuktikan peningkatan *work-life balance* tidak secara konsisten diikuti oleh peningkatan kinerja. Dalam penelitian ini, variabel *work-life balance* belum menjadi faktor utama yang menentukan kinerja perawat. Kemungkinan besar hal ini disebabkan oleh kebiasaan perawat terhadap ritme kerja rumah sakit yang padat, sehingga *work-life balance* tidak secara langsung memengaruhi hasil kerja.

Jika dibandingkan antara kedua variabel yang signifikan, yaitu *employee engagement* dan *organizational culture*, maka *employee engagement* terbukti lebih dominan karena memiliki nilai *p-value* yang paling kecil (0,023) dan nilai OR yang paling tinggi yaitu 5,791 atau sama dengan 5,8 kali. Artinya, pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja lebih kuat dibandingkan *organizational culture*. Hal ini disebabkan oleh sifatnya yang internal dan personal, berasal dari dalam diri individu berupa motivasi, komitmen, dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan, sementara *organizational culture* bersifat eksternal, yaitu berasal dari nilai-nilai yang dibangun oleh lingkungan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Saputra et al. (2024) yang juga menemukan bahwa di antara dua variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, yaitu *employee engagement* dan *organizational culture*, variabel *employee engagement* merupakan faktor yang paling dominan.

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki *p-value* 0,007 dengan nilai *t*-hitung 2,769, lebih tinggi dibandingkan *organizational culture* yang memiliki *p-value* 0,091 dengan nilai *t*-hitung 1,711, keduanya lebih besar dari *t*-tabel (1,666). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, pengaruh *employee engagement* lebih kuat secara statistik.

Temuan hasil analisis dalam penelitian ini juga didukung oleh penelitian Pratama et al. (2025) yang menunjukkan bahwa baik *employee engagement* maupun *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Makassar. Namun tidak sejalan dalam hal variabel yang paling dominan, karena pada penelitian tersebut *organizational culture* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai ($p = 0,000$) dengan nilai *t* sebesar 4,028 dibandingkan *employee engagement* ($p = 0,000$) dengan nilai *t* sebesar 3,535.

Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa *employee engagement* menjadi variabel paling dominan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan tentang pengaruh *employee engagement*, *work-life balance*, dan *organizational culture* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi, dengan jumlah sampel 142 responden, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. *Employee engagement* perawat

Sebagian besar perawat di RSUD Dr. Moewardi memiliki tingkat *employee engagement* yang tergolong tinggi (78,9%). Hal ini menunjukkan bahwa perawat telah memiliki keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan dan organisasi, yang tercermin melalui semangat kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta keterlibatan penuh dalam bekerja (*absorption*) mengindikasikan adanya komitmen dan rasa tanggung jawab perawat dalam menjalankan pelayanan keperawatan.

2. *Work-life balance* perawat

Sebagian besar perawat di RSUD Dr. Moewardi memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi (78,2%). Kondisi ini menunjukkan bahwa perawat mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan mampu mengatur waktu dengan kehidupan pribadinya, sehingga mendukung terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan personal perawat.

3. *Organizational culture* perawat

Mayoritas perawat di RSUD Dr. Moewardi memiliki persepsi yang baik terhadap *organizational culture* sebesar 56,3%. Hal ini menandakan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan organisasi telah dipahami dan diterapkan oleh perawat dalam aktivitas kerja sehari-hari yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis.

4. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja perawat

Hasil analisis uji *chi-square* menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja perawat. Perawat dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi memiliki peluang 2,2 kali lebih besar untuk menunjukkan kinerja tinggi dibandingkan dengan perawat yang memiliki *employee engagement* rendah. Hal ini terbukti secara statistik dengan *p-value* = 0,001, OR = 2,205, serta CI 95% = 1,461–3,326.

5. Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja perawat

Hasil analisis uji *chi-square* menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja perawat. Perawat dengan tingkat *work-life balance* tinggi memiliki peluang 2,1 kali lebih besar untuk menunjukkan kinerja tinggi dibandingkan perawat dengan *work-life balance* rendah. Hal ini terbukti secara statistik dengan *p-value* = 0,001, OR = 2,115, serta CI 95% = 1,432–3,123.

6. Pengaruh *organizational culture* terhadap kinerja perawat

Hasil analisis uji *chi-square* menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *organizational culture* terhadap kinerja perawat. Perawat yang bekerja dalam budaya organisasi yang kuat dan positif memiliki peluang 1,4 kali lebih besar untuk menunjukkan kinerja tinggi dibandingkan dengan perawat yang berada dalam budaya organisasi yang lemah. Hal ini terbukti secara statistik dengan $p\text{-value} = 0,001$, OR = 1,439, serta CI 95% = 1,208–1,715.

7. Pengaruh *employee engagement*, *work-life balance* dan *organizational culture* terhadap kinerja perawat

Berdasarkan analisis regresi logistik berganda, secara simultan *employee engagement* ($p = 0,023$; OR = 5,791; CI 95%: 1,273–26,344) dan *organizational culture* ($p = 0,040$; OR = 5,355; CI 95%: 1,001–28,658) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan *work-life balance* ($p = 0,058$; OR = 4,390; CI 95%: 0,952–20,242) tidak menunjukkan pengaruh signifikan setelah diuji bersama variabel lain. Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja perawat adalah *employee engagement*, diikuti oleh *organizational culture*. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor internal individu berupa keterikatan kerja memiliki peran paling kuat dalam menentukan kinerja perawat dibandingkan faktor lainnya.

B. Saran

1. Bagi Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi

Pihak manajemen RSUD Dr. Moewardi diharapkan dapat memperhatikan kinerja perawat dengan memprioritaskan peningkatan *employee engagement*, melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri seperti pelatihan, seminar, *workshop*, dan pendidikan berkelanjutan serta menciptakan lingkungan kerja kondusif yang mendukung komunikasi terbuka dan kerja sama tim.

2. Bagi institusi pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta menjadi tambahan informasi dan referensi di perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala, khususnya dalam bidang manajemen keperawatan dan manajemen sumber daya manusia di rumah sakit.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja perawat maupun tenaga kesehatan secara lebih komprehensif dengan menggunakan desain kualitatif.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam proses melakukan penelitian, terdapat keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil penelitian, yakni penelitian hanya menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner tertulis berbasis kertas yang memungkinkan terjadinya bias akibat ketidakjujuran atau ketidaktepatan responden saat pengisian. Hal ini terjadi karena beberapa responden mengisi kuesioner sambil berdiskusi dengan rekan kerja maupun dalam kondisi terburu-buru. Mengingat penelitian dilakukan pada unit intensif yang memiliki tingkat aktivitas tinggi, responden sering kali harus segera kembali menangani pasien sehingga waktu pengisian menjadi terbatas. Kondisi tersebut dapat memengaruhi fokus responden dan berpotensi menurunkan keakuratan jawaban yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2020). Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *Jurnal Manajemen Bisnis (ESENSI)*, 23(3), 350–356.
- Agustin, M., Mulyadi, M., Nerhoston, F., Andini, S., Nengsi, Y., & Sandika, Y. (2022). Pengaruh Organizational Culture, Competency dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review). *ESCAF 1st*, 1(1), 636–646.
- Ahmad, E. H., Makkasau, Fitriani, Latifah, A., Eppang, M., Buraerah, S., Syatriani, S., Ilmiah, W. S., Suhartini, T., & Widia, L. (2023). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Aisyah, R. N., & Handayani, S. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Pada Perawat Akibat Beban Kerja Yang Tinggi : Literatur Review. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(2), 191–200. <https://doi.org/10.35329/jkesmas.v9i2.4733>
- Alam, A. R. N., Nural, & Nurlia. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Mario Pratama. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 49–55. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.182>
- Amir, A., Sulaiman, L., & Menap, M. (2024). Determinan Kinerja Tenaga Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bima Tahun 2023. *Bioscientist : Jurnal Ilmiah Biologi*, 12(1), 1263–1272.
- Ann, P., & Dempsey, A. D. (2002). *Riset Keperawatan: Buku Ajar Dan Latihan* (4th ed.). EGC. https://books.google.co.id/books/about/Riset_Keperawatan/k9MdoF0Vf1gC?hl=en
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <https://doi.org/http://-journal.admi.or.id/-index.php/-JAMAN/-article/-view/-181>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 952–962.
- Bahar, D. F., & Prasetyo, A. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan Perum Bulog Jakarta Selatan. *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3276–3281.

- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 1–14. <https://doi.org/-10.47134/-par.v1i3.2550>
- Cintani, C., & Noviansyah, N. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. *Jurnal Kolegial*, 8(1), 29–44.
- Deandra, T. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan. *Digital Repository of Medan University*, 1(1).
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213.
- Donsu, J. D. T. (2016). *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Pustaka Baru Press.
- Elfaladonna, F., Isa, I. G. T., Sartika, D., Yusniarti, & Putra, A. M. (2024). *Buku Ajar Dasar Exploratory Data Analysis (EDA)*. Nasya Expanding Management. https://books.google.co.id/books/about/Buku_Ajar_Dasar_Exploratory_Data_Analysi/n7ofEQAAQBAJ?hl=en&dq=Buku+Ajar+Dasar+EDA&pg=PP1&printsec=frontcover
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Prenada Media.
- Gainau, M. B. (2016). *Pengantar Metode Penelitian*. PT Kanisius. https://books.google.co.id/books/about/Pengantar_Metode_Penelitian/L40pEAAAQBAJ?hl=en&dq
- Ginting, R. A. B., Wahyuni, & Hilmy, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Employee Engagement Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Taman Harapan Baru. *Jurnal Health Sains*, 3(5), 671–679. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i5.483>
- Gufran, A., & Subroto, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja Petugas Lembaga Pemasyarakatan. *Jurnal Komunikasi Hukum*, 8(2), 844–852.
- Haedar, C. S. Z., Sendow, G. M., & Kawet, R. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 7–15.

- Hamdeen, M. S., Elewa, A. H., & Mohamed, S. A. (2022). Staff Nurse's Perception about Performance-appraisal Fairness and its Relation to their Work Engagement. *Egyptian Nursing Journal*, 19(1), 71–78. https://doi.org/10.4103/enj.enj_53_21
- Hapsari, I. A. (2025). Role of Psychological Wellbeing in Mediating Impact of Worklife Integration to Organization Commitment. *JURNAL BECOSS (Business Economic, Communication, and Social Sciences)*, 7(1), 17–26. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v7i1.12044>
- Hardisman. (2020). *Tanya Jawab Analisis Data: Prinsip Dasar dan Langkah-Langkah Aplikasi Praktis pada Penelitian Kesehatan*. Guepedia. https://books.google.co.id/books/about/TANYA_JAWAB_ANALISIS_DATA_Prinsip_Dasar/MuL7DwAAQBAJ?hl=en&dq
- Hertina, D., Sulasmi, S., Taufik, M. Z., Sutarto, S., Aziza, N., Suharyanto, S., Heryani, A., Iskandar, A., & Lukito, D. (2024). *Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis*. Sonpedia Publishing Indonesia. https://books.google.co.id/books/about/Buku_Ajar_Metode_Penelitian_Bisnis/B9ntEAAAQBAJ?hl=en&dq
- Hidayat, A. A. A. (2017). *Metodologi Penelitian Keperawatan dan Kesehatan*. Salemba Medika.
- Hina, H. B., Damanik, D., Kiha, E. K., Susila, M. R., Kholisoh, L., Hamidi, D. Z., Kartika, I. M., Arief, I., Posmaningsih, & Suiraoka, I. P. (2024). *Statistika II*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri. https://books.google.co.id/books/about/STATISTIKA_II/IloFEQAAQBAJ?hl=en&dq
- Ibrahim, J. (2022). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kesehatan*. Nasya Expanding Management. https://books.google.co.id/books/about/Buku_Ajar_Metodologi_Penelitian_Kesehata/t7CvEAAAQBAJ?hl=en&dq
- Ilham, G. G., Lantara, N. F., & Arfah, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mutiara Sorong. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 4(1), 48–64. <https://doi.org/10.52103/jaf.v4i1.1226>
- Indra, I. M., & Cahyaningrum, I. (2019). *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian* (1st ed.). Deepublish. https://www.google.co.id/books/about/Cara_Mudah_Memahami_Metodologi_Penelitian/RYEQAAQBA%0AJ?hl=en&gbpv=1&dq=analitik&pg=PR7&printsec=frontcover

- Indrian, E., Mulyana, H. D., & Abdullah, Y. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya). *Journal Intelektual*, 2(1), 27–37.
- Ismanto, Kumalasari, F., & Febrianti, F. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada RS. Antam Pomalaa). *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 82–94.
- Iswahyudi, M. S., Lismawati, Wulandari, R., Samsuddin, H., Sukowati, I., Nurhayati, S., Makrus, M., Amalia, M. M., Faizah, H., & Febianingsih, N. P. E. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. https://books.google.co.id/books/about/BUKU_AJAR_METODOLOGI_PENELITIAN/_SPbEAAAQBAJ?hl=en&dq
- Janna, N. M., & Paradilla, M. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Perawat Dari RS Grestelina Makassar Tahun 2022. *Sehat Rakyat: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 109–122. <https://doi.org/10.54259/sehatrakyat.v2i1.1496>
- Jufrizen, J., & Nasution, A. U. (2024). *Peran Organizational Citizen Behavior dalam Meningkatkan Kinerja*. UMSU Press. https://books.google.co.id/books/about/Peran_Organizational_Citizen_ship_Behavio/mLn4EAAAQBAJ?hl=en&dq
- Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146. <https://doi.org/10.56467/jptk.v6i2.98>
- Karya, D., Kusumastuti, S. Y., Kabul, E. R., Mantong, J., & Sjukun. (2024). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Takaza Innovatix Labs. https://books.google.co.id/books/about/Metodologi_Penelitian_Kualitatif/meowEQAAQBAJ?hl=en&dq
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis: Konsep, Sejarah, Model, Strategi, dan Kontribusi SDM*. CV Andi Offset.
- Khoerunnisa, S. F. zahra, Taftazani, T. M. T., Chotimah, K. anindya, Shafira, N., Dzikrullah, M. F., & Nurussama, A. (2025). Pengaruh Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(6), 334–341.
- Kusumawardhani, O. B., Rejeki, M., Octaviana, A., Nurcahyaningih, I., & Ramadhani, R. (2021). Pemahaman Akreditasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 23(1), 51–58. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v23i1.13939>

- Lapau, B. (2015). *Metode Penelitian Kesehatan : Metode Ilmiah Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi (Edisi Revisi)* (3rd ed.). Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
https://books.google.co.id/books/about/Metode_Penelitian_Kesehatan/u-JdEQAAQBAJ?hl=en&dq
- Lapenangga, F., & Ginting, K. B. (2021). Aplikasi Regresi Logistik Berganda Pada Kasus Faktor Penyebab Stunting. *Jurnal Diferensial*, 03(01), 28–37. <https://doi.org/2775-9644>
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah. (2019). The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 304(4), 390–394. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Maharani, E. C. (2022). Pengaruh Organizational Trust, Self Efficacy dan Sense Of Belonging terhadap Employee Engagement (Study kasus pada karyawan PT Daya Surya Sejahtera). In *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*.
https://eprints.umpo.ac.id/9445/10/artikel_elsza_maharani_18414639.pdf
- Mamuaya, N. C., Wahyudi, Syah, N., Arifin, Z., Kurniawan, J., Pratama, A. H. S., Sari, I. G. P., Sukoco, H., Hermawati, L., & Sy, A. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Azzia Karya Bersama.
https://books.google.co.id/books/about/METODE_PENELITIAN_KUANTITATIF/HRJaEQAAQBAJ?hl=en&dq
- Maulana, V. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Karima Utama Surakarta dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening* [Universitas Islam Indonesia Yogyakarta].
<https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/16105>
- Mishra, P., Pandey, C. M., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., & Keshri, A. (2019). Descriptive Statistics and Normality Tests for Statistical Data. *Annals of Cardiac Anaesthesia*, 22(1), 67–72.
<https://doi.org/10.4103/aca.ACA>
- Mubarak, A. (2023). Apakah Work-Life Balance Masih Layak Diteliti? Systematic Review Mengenai Work-Life Balance Terkini. *Schema: Journal of Psychological Research*, 8(2), 68–81.
<https://doi.org/10.29313/schema.v8i2.12781>
- Muhdini, B. (2020). *Konsep Employee Engagement Dan Penguatan Motivasi Kerja Karyawan*. Goresan Pena Publishing.

- Mulyana, A., Susilawati, E., Fransisca, Y., Arismawati, M., Madrapriya, F., Phety, D. T. O., Putranto, A. H., Fajriyah, E., Kurniawan, R., Asri, Y. N., Milasari, L. A., & Sumiati, I. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tohar Media.
https://books.google.co.id/books/about/Metode_Penelitian_Kuantitatif/axwnEQAAQBAJ?hl=en&dq
- Mutiara, M., Lubis, J., & Ritonga, M. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(1), 120–133.
<https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i1.2062>
- Nabila, D., & Karneli, O. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Perawat pada Aulia Hospital Pekanbaru. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 599–611.
<https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2042>
- Nasution, A. S., Jumain, Arifianto, N., Qurniyawati, E., Desmawati, E., Setiarsih, D., Andari, S., Handayani, T., Talindong, A., Widiyastuti, N. E., Nugroho, K. P. A., Pati, D. U., Chayati, N., & Puspita, D. (2023). *Pengantar Metodologi Kesehatan*. Sada Kurnia Pustaka.
https://www.google.co.id/books/edition/Pengantar_Metodologi_Kesehatan/71ziEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=penelitian+cross+sectional&pg=PA144&printsec=frontcover
- Ningsih, E. D., & Dharma, Y. P. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Dr. OEN SOLO BARU. *KOSALA: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 10(2), 77–84.
- Nurfaizi, I. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bagi Para Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi Keperawatan Rumah Sakit Ibu Anak Asih)* [UIN Syarif Hidayatullah Jakarta].
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/60616>
- Nurhaswinda, Fitriyah, J. A., & Khairunnisa, S. (2025). Penyajian Data, Ukuran Tendensi Sentral dan Letak. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 3(1), 47–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.35870/ljit.v3i1.3676>
- Nurjayati, I., Widyarini, N., & Chrisnatalia, M. (2024). Peran Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 11(1), 136–146.

- Ovan, & Saputra, A. (2020). *CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
https://books.google.co.id/books/about/CAMI_Aplikasi_Uji_Validitas_dan_Reliabil/mZgMEAAQBAJ?hl=en&dq
- Pakpahan, B. A. S. (2022). *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan pada Pekerjaan*. Publica Indonesia Utama.
https://books.google.co.id/books/about/Budaya_Organisasi_Manajemen_Konflik_Kead/sDd9EAAQBAJ?hl=en&dq
- Pandriadi, P., Harling, V. N. Van, Wahab, A., Vaulina, S., Sutjiningtyas, S., Ningsih, E. K., Setyono, B. D. H., Rizqi, V., Harisuddin, M. I., Gaffar, S., Yuniarti, T., Rahmawati, A., Faujiyah, F., & Mudawanah, S. (2023). *Statistika Dasar*. Widina Media Utama.
https://books.google.co.id/books/about/STATISTIKA_DASAR/YGDeEAAQBAJ?hl=en&dq
- Pasarbiru, N. H. (2021). Penerapan Coaching Dalam Program Perkembangan Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(1), 1928–1939.
- Pramana, D., Armayanti, N., Irwansyah, & Tambunan, K. E. (2022). *Budaya Organisasi*. Media Kreasi.
https://books.google.co.id/books/about/Budaya_Organisasi/lmvFEAAQBAJ?hl=en&dq
- Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2022). *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Feniks Muda Sejahtera.
https://books.google.co.id/books/about/KINERJA_KARYAWAN/tpZrEAAQBAJ?hl=en&dq
- Pratama, A. B., Sumantri, P. E., & Rokhayati, I. (2024). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok. *Majalah Imiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 173–184.
<https://mimb.unwiku.ac.id/index.php/mimb/article/view/429>
- Pratama, T. P., Mahfudnurjamanuddin, M., & As'ad, A. (2025). Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1166–1177.
- Rahmawati, A., Rosdiana, D., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management*, 2(3), 41–48.

- Rannu, M., Ismanto, I., & Kurniadi, H. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat IGD dan ICU RSB Guluh / BLUD Kolaka SMS Berjaya). *DIAGNOSA: Jurnal Ilmu Kesehatan Dan Keperawatan*, 1(4), 217–234.
- Rathee, R., & Sharma, V. (2020). Journey of Engagement: From Personal Engagement to Employee Engagement (A Conceptual Review). *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 10622–10638. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Reza, F., & Silalahi, I. V. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Komunikasi Dan Desain*, 4(1), 48–54.
- Rumapea, E. O., & Harmen, H. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Pirngadi Medan. *All Fields of Science J-LAS*, 5(2), 45–70.
- Rusmita, I., Amin, S., & Wilan, R. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Applied*, 2(2), 100–109.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. (2023). *Panduan Lengkap SPSS 27*. Elex Media Komputindo.
- Saputra, A., Halin, H., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Employee Engagement Dan Culture Organization Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Myria Palembang. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(2), 3352–3359.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Setiana, A. (2018). *Riset Terapan Kebidanan*. Lovrinz Publishing. https://books.google.co.id/books/about/Riset_Terapan_Kebidanan_Buku_Lovrinz_Pub/m4sfEAAQBAJ?hl=en&dq
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2020). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34.

- Sonang, S., Purba, A. T., & Pardede, F. O. I. (2019). Pengelompokan Jumlah Penduduk Berdasarkan Kategori Usia Dengan Metode K-Means. *Jurnal Teknik Informasi Dan Komputer (Tekinkom)*, 2(2), 166–172. <https://doi.org/10.37600/tekinkom.v2i2.115>
- Sumargo, B. (2020). *Teknik Sampling*. UNJ Press. https://books.google.co.id/books/about/Teknik_Sampling/FuUKEAAAQBAJ?hl=en&dq
- Sunarti, A., Handiyani, H., Afriani, T., & Masfuri, M. (2023). Inisiasi Pengembangan Metode Asuhan Keperawatan Primer di Ruang Rawat inap Rumah Sakit X Depok. *Health Information ...*, 15(2), 1–10. <https://myjurnal.poltekkes-kdi.ac.id/index.php/hijp/article/view/1220>
- Suprpto, H. (2020). *Penerapan Metodologi Penelitian Dalam Karya Ilmiah*. Gosyen Publishing.
- Supriadi, S. (2017). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. *Health Sciences and Pharmacy Journal*, 1(1), 30–37. <https://doi.org/10.32504/hspj.v1i1.4>
- Susilowati, Y., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal DIMENSI*, 9(3), 397–411.
- Tamimi, M., Soetjipto, B. E., Sopiah, S., & Kurniawan, D. T. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Husnayain Business Review*, 2(2), 11–21.
- Triyandra, A. C., Arif, E., & Asmawi. (2020). Peran Komunikasi Dalam Keluarga Bekerja (Studi Kasus Pada Anak Pasangan Bekerja). *Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 11(2), 101–107. <https://core.ac.uk/reader/354968990>
- Ulfah, A. K., Razali, R., Rahman, H., Ghofur, A., Bukhory, U., Wahyuningrum, S. R., Yusup, M., Inderawati, R., & Muqoddam, F. (2022). *Ragam Analisis Data Penelitian (Sastra, Riset dan Pengembangan)*. IAIN Madura Press.
- Uresha, K. . (2020). Influence of Telecommuting on Work-life Balance and Employee Happiness: An Empirical Study of Sri Lankan Employees. *International Journal of Management Excellence*, 15(3), 2234–2243. <https://doi.org/10.20448/journal.500.2020.72.114.123>
- Utami, T., Romiko, R., & Yulia, S. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Tahun 2019. *Healthcare Nursing Journal*, 2(2), 30–35. <https://doi.org/10.35568/healthcare.v2i2.844>

- Welembuntu, M., & Iswanto, G. (2020). Hubungan Pendidikan, Status Kepegawaian dan Lama Kerja dengan Kinerja Perawat Melaksanakan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Sesebanua*, 4(1), 21–30.
- Wijaya, C., Nazmi, H., Susanto, E., & Rikky, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaung Medan Industrial. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 17–26.
- Yahya, I. M., Riu, S. D. M., & Datangmanis, A. E. (2024). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna. *Jurnal Sains Dan Kesehatan*, 8(1), 130–138. <https://doi.org/10.57214/jusika.v8i1.554>
- Yanti, C. A., & Akhri, I. J. (2021). Perbedaan Uji Korelasi Pearson, Spearman Dan Kendall Tau Dalam Menganalisis Kejadian Diare. *Jurnal Endurance: Kajian Ilmiah Problema Kesehatan*, 6(1), 51–58. <https://doi.org/10.22216/jen.v6i1.137>
- Yasril, A. I., Fatma, F., & Febrianti, D. (2021). Penerapan Uji Korelasi Spearman Untuk Mengkaji Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Diabetes Melitus Di Puskesmas Sicincin Kabupaten Padang Pariaman. *Human Care Journal*, 6(3), 527–533. <https://doi.org/10.32883/hcj.v6i3.1444>
- Yendrizal. (2022). *Monograf Algoritma C4.5 Pada Teknik Klasifikasi Penyusutan Volume Pupuk*. CV Azka Pustaka. https://books.google.co.id/books/about/Monograf_ALGORITMA_C4_5_PADA_TEKNIK_KLAS/gslEAAAQBAJ?hl=en&dq
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Scopindo Media Pustaka. https://books.google.co.id/books/about/Perilaku_Pengguna_APD_Sebagai_Alternatif/QqUBEAAAQBAJ?hl=en&dq
- Yuniarti, R., Hartiani, H., & Harizahayu, H. (2025). Pengaruh Distribusi Data Terhadap Hasil Uji Korelasi Studi Pada Uji Pearson Product Moment, Rank Spearman, dan Rank Kendall Tau. *Jurnal UJMC*, 11(1), 9–16.
- Yuniati, R., & Andrianie, P. S. (2020). Peran Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Work Family Enrichment pada Wanita Bekerja. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 69–78. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5000>

- Yuniati, T., & Mardhotillah, B. (2024). Analisis Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Kepribadian Menurut Grafologi Menggunakan Uji Median. *Multi Proximity : Jurnal Statistika Universitas Jambi*, 3(2), 87–97.
- Zurfadly, A., Prawinata, M. G., Miskal, M., Ipindi, R., Putra, M. A., Hasmawati, H., & Alfassa, A. I. (2025). Mengenal Ukuran Pemusatan Data Dalam Ilmu Statistika Dasar. *Journal of Statistics Demography and Engineering (ALPHA)*, 1(1), 49–54.

LAMPIRAN

SURAT PERMOHONAN IZIN STUDI PENDAHULUAN



YAYASAN KESEHATAN PANTI KOSALA
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANTI KOSALA
Jalan Raya Solo - Beki Km. 4 Gedangan, Solo Baru, Grogol, Telp. (0271) 621313
Email : stikespantikosala@gmail.com Website : www.stikespantikosala.ac.id
SUKOHARJO - JAWA TENGAH

Nomor : 153/STIKESPK/PEND/II/2025
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Studi Pendahuluan**

Sukoharjo, 03 Maret 2025

Yang terhormat
Direktur
RSUD Dr. Moewardi
di tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan adanya kegiatan penelitian oleh mahasiswa Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit STIKES PANTI KOSALA, maka kami mengajukan permohonan izin untuk penelitian di RSUD Dr. Moewardi. Berikut ini :

Nama : Laura Desinda Sutondo Putri
NIM : S1A2022.012
Judul Penelitian : Pengaruh *Employee Engagement*, *Work-Life Balance*, dan *Organizational Culture* Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr. Moewardi

Maka dengan ini kami mengajukan permohonan untuk dapat diberikan izin pengambilan data **Studi Pendahuluan** untuk kepentingan kegiatan tersebut.

Demikian atas perhatian Bapak/Ibu kami mengucapkan terima kasih.



SURAT IZIN PELAKSANAAN PRA PENELITIAN



**PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI**

Jalan Kolonel Soearto No. 132 Surakarta Kode Pos 57128. Telepon: (0271) 834134
Faksimile: (0271) 834132. Email: info@rsudmoewardi.go.id
Surabaya: rsudmoewardi.jateng.go.id

SURAT IZIN

Nomor: 003 / 3.713 / 2025

Tentang

Pelaksanaan Pra Penelitian

Dasar : Surat dari Ketua STIKES Panti Kosala Surakarta nomor 153/STIKESPK/PEND/IV/2025 tanggal 03 Maret 2025 perihal permohonan Pra Penelitian

Memberikan izin kepada:

Nama : LAURA DESINDA SUTONDO PUTRI
NIM/NIP/NIK : S1A2022.012
Institusi : S.1 Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala
Judul Penelitian : Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance, dan Organizational Culture terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr. Moewardi
Untuk : Melaksanakan Pra Penelitian dalam rangka penyusunan Proposal Skripsi
Lahan Penelitian : Bidang Pelayanan Keperawatan
Masa Berlaku Izin : 21 Maret 2025 sampai dengan 20 April 2025

Peneliti harus patuh dan tunduk terhadap ketentuan berikut:

1. Peneliti menyerahkan Surat Izin Penelitian kepada penanggung jawab lahan sebelum melaksanakan penelitian.
2. Penelitian dilaksanakan selama jam kerja.
3. Penelitian tidak mengganggu pelayanan.
4. Biaya yang timbul akibat pelaksanaan penelitian menjadi tanggung jawab peneliti.
5. Penelitian dilaksanakan dengan menaati Panduan Penelitian dan Tata Tertib Penelitian yang berlaku di RSUD Dr. Moewardi.

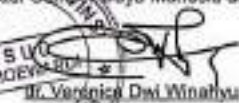
Atas perhatian dan kerja sama Saudara, diucapkan terima kasih.

Surakarta, 21 Maret 2025

a.n. DIREKTUR RSUD Dr. MOEWARDI

PROVINSI JAWA TENGAH

Wakil Gubernur Kepala Daerah Manusia dan Pendidikan


Dr. Veronika Dwi Winathya
Pembina Tingkat I
JAWA NIP.19760521 200701 2 008

Tembusan:

1. Ketua Tim Pengawas Penelitian
2. Ketua KEPK RSUD Dr. Moewardi
3. Ka. Bidang Pelayanan Keperawatan
4. Arsip

LEMBAR PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth :

Calon responden penelitian

Dengan hormat,

Dengan ini memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk menjadi responden dalam penelitian yang dilaksanakan oleh :

Nama mahasiswa : Laura Desinda Sutondo Putri
NIM : S1A2022.012
Program studi : Sarjana Administrasi Rumah Sakit
Institusi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala
Judul penelitian : Pengaruh *Employee Engagement*, *Work-Life Balance* dan *Organizational Culture* terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr. Moewardi.

Kerahasiaan semua informasi akan dijaga dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas persetujuan dan kesediaan, Bapak/Ibu/Sdr/Sdri, kami mengucapkan terimakasih

Hormat saya

(Laura Desinda Sutondo Putri)

GUIDELINE PENJELASAN SEBELUM PENELITIAN UNTUK RESPONDEN

Peneliti akan melakukan penelitian mengenai :

Judul penelitian

Pengaruh *Employee Engagement*, *Work-Life Balance* dan *Organizational Culture* terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr. Moewardi

Tujuan

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi dengan menilai pengaruh antara *employee engagement*, *work-life balance* dan *organizational culture* terhadap kinerja perawat. Penelitian ini tidak bertujuan untuk menilai individu secara pribadi, melainkan untuk mendapatkan gambaran secara umum, sehingga semua jawaban sangat berharga.

Instrumen

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari 4 kuesioner sebagai berikut:

1. Kuesioner *employee engagement*
Employee engagement adalah keterikatan emosional dan komitmen individu terhadap pekerjaannya serta organisasi tempat dirinya bekerja.
Kuesioner ini terdiri dari 10 pernyataan yang diukur melalui skala likert.
2. Kuesioner *work-life balance*
Work-life balance adalah kondisi seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga individu dapat menjalankan keduanya secara optimal.
Kuesioner ini terdiri dari 9 pernyataan yang diukur melalui skala likert.
3. Kuesioner *organizational culture*
Organizational culture adalah nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut serta dipraktikkan dalam suatu organisasi, yang memengaruhi perilaku anggotanya.
Kuesioner ini terdiri dari 20 pernyataan yang diukur melalui skala likert.
4. Kuesioner kinerja
Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang ditetapkan.
Kuesioner ini terdiri dari 10 pernyataan yang diukur melalui skala likert.

Perlakuan yang diterapkan

Responden yang bersedia akan memberikan pernyataan atau jawaban pada kuesioner penelitian. Kuesioner akan diserahkan dan diisi oleh responden pada waktu dan tempat berdasarkan kesepakatan antara responden dan peneliti. Waktu penyerahan dan pengisian kuesioner disesuaikan dengan waktu responden.

Keuntungan

Keuntungan yang diperoleh responden dalam keikutsertaan pada penelitian ini adalah dapat mengetahui sejauh mana tingkat *employee engagement*, *work-life balance* dan budaya organisasi berhubungan dengan kinerja perawat, serta responden dapat menyampaikan pendapat secara aman dan anonim yang bermanfaat bagi perbaikan manajemen rumah sakit terhadap kesejahteraan dan kinerja perawat.

Bahaya potensial

Pada penelitian ini tidak ada bahaya potensial secara fisik yang diakibatkan oleh keterlibatan subjek dalam penelitian. Responden akan dipersilakan menjawab atau mengisi kuesioner yang diajukan peneliti, sehingga ada waktu responden yang tersita dalam meluangkan waktunya untuk mengisi jawaban atau pernyataan dari penelitian tersebut.

Hak untuk undur diri

Keikutsertaan subjek dalam penelitian ini bersifat sukarela tanpa ada unsur paksaan dan responden berhak untuk mengundurkan diri kapanpun, tanpa menimbulkan konsekuensi yang merugikan responden.

Kerahasiaan data

Seluruh informasi yang diberikan oleh responden akan dijaga dan dijamin kerahasiaannya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya dalam kepentingan penelitian.

Informasi

Responden dapat menanyakan semua hal yang berkaitan dengan penelitian ini dengan menghubungi peneliti :

Nama mahasiswa	: Laura Desinda Sutondo Putri
NIM	: S1A2022.012
Program studi	: Sarjana Administrasi Rumah Sakit
Institusi	: Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala
Email	: laudspe@gmail.com
No. Telp / WA	: 082257009558

Peneliti,

(Laura Desinda Sutondo Putri)

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN
(INFORMED CONSENT)

Setelah saya diberi informasi dan penjelasan secukupnya, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Responden :

Usia :

Menyatakan dengan sesungguhnya bersedia ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian yang akan dilakukan oleh :

Nama mahasiswa : Laura Desinda Sutondo Putri

NIM : S1A2022.012

Program studi : Sarjana Administrasi Rumah Sakit

Institusi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala

Judul penelitian : Pengaruh *Employee Engagement*, *Work-Life Balance* dan *Organizational Culture* terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr. Moewardi.

Paraf atau tanda tangan yang saya berikan sebagai bukti bahwa saya secara sukarela bersedia menjadi responden dalam penelitian tersebut tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Demikian lembar persetujuan ini saya isi dengan sebenar-benarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya untuk kepentingan penelitian.

Surakarta ,.....

Responden

(.....)

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

I. Identitas Responden

Nama (Inisial) :
Jenis kelamin :
Usia :
Pendidikan terakhir :
Masa kerja :
Unit tempat bekerja :
Jabatan :
Status Kepegawaian :

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Sebelum mengisi kuisisioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat.
- b. Bapak/Ibu memberikan tanda check list (✓) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
- c. Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban.
- d. Semua pernyataan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang terlewat.

III. Keterangan Jawaban

Kriteria Jawaban	Arti	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

IV. Kuesioner *Employee Engagement*

NO	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	<i>Vigor (Semangat)</i>					
1	Saya merasa sangat berenergi saat melakukan pekerjaan saya					
2	Saya ulet dalam menyelesaikan masalah pekerjaan saya					
3	Saya selalu merasa bersemangat ketika mendapat perintah					
	<i>Dedication (Dedikasi)</i>					
4	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya					
5	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan saya					
6	Saya bekerja secara kreatif demi kesuksesan pekerjaan saya					

	Absorption (Keseriusan Bekerja)					
7	Waktu berlalu sangat cepat ketika saya bekerja					
8	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens					
9	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh					
10	Sangat sulit untuk melepaskan pekerjaan saya, karena bagi saya bekerja disini sangat menyenangkan					

V. Kuesioner *Work-Life Balance*

NO	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	Time Balance (Keseimbangan Waktu)					
1	Saya memberikan waktu yang cukup bagi pekerjaan saya ditengah kesibukan kehidupan pribadi saya					
2	Saya memberikan waktu yang cukup bagi kehidupan pribadi saya ditengah kesibukan pekerjaan yang saya lakukan					
3	Saya dapat membagi waktu saya untuk pekerjaan maupun kehidupan pribadi saya					
	Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)					
4	Kondisi pekerjaan saya saat ini membuat saya lebih dihargai dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi saya					
5	Saya akan tetap bekerja secara maksimal di perusahaan meskipun terdapat masalah dalam kehidupan pribadi saya					

6	Pekerjaan yang berjalan lancar akan membuat kehidupan pribadi saya juga akan ikut perlahan berjalan baik					
<i>Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan)</i>						
7	Saya mendapatkan kepuasan dari pekerjaan saya saat ini dan juga dalam kehidupan pribadi saya					
8	Kepuasan kerja yang saya dapatkan akan meningkatkan kinerja saya dalam bekerja dan kebahagiaan kehidupan pribadi saya					
9	Kondisi pekerjaan saat ini dapat memberikan kepuasan bagi pekerjaan maupun kehidupan pribadi saya					

VI. Kuesioner *Organizational Culture*

NO	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	Attention to detail (Perhatian pada kerincian)					
1	Tugas yang diberikan kepada saya sudah jelas dan rinci					
2	Rumah sakit ini memperhatikan ketelitian pegawai dalam bekerja					
3	Saya diminta untuk memberikan keterangan yang pasti dalam bekerja					
	Outcome orientation (Orientasi pada hasil)					
4	Rumah sakit menuntut saya untuk bekerja keras					
5	Rumah sakit menuntut saya untuk lebih berkualitas dalam bekerja					

6	Rumah sakit lebih mementingkan hasil dibandingkan proses dalam bekerja					
Team orientation (Orientasi tim)						
7	Rumah sakit meminta untuk saya saling menghargai antar sejawat					
8	Rumah sakit memungkinkan saya untuk bekerja dalam kelompok/tim					
9	Rumah sakit memungkinkan saya untuk bekerja secara individu					
Aggresivities (Agresivitas)						
10	Rumah sakit menuntut saya untuk saling berkompetisi dengan pegawai lain					
11	Rumah sakit menuntut saya untuk bekerja dengan cepat					
12	Rumah sakit menuntut saya untuk bekerja dengan efisien					
Stability (Kemapanan)						
13	Rumah sakit mempertahankan kegiatan yang sudah ada dari dulu					
14	Rumah sakit melakukan modifikasi pada kegiatan pelayanan					
15	Rumah sakit menuntut untuk bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan					
Innovation and risk taking (Inovasi dan pengambilan risiko)						
16	Rumah sakit ini memberikan kesempatan untuk saya melakukan inovasi					

17	Rumah sakit ini memberikan kesempatan untuk berani mengambil keputusan					
18	Rumah sakit ini menghargai tindakan pengambilan keputusan yang saya ambil					
People orientation (Orientasi pada individu)						
19	Rumah sakit memberikan kesempatan kepada saya untuk berkembang secara karir					
20	Rumah sakit memberikan hak yang sesuai kepada saya					

VII. Kuesioner Kinerja

NO	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	Kualitas					
1	Saya mampu memaksimalkan kemampuan dalam bekerja					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja					
3	Saya sudah cermat dan teliti dalam bekerja					
	Kuantitas					
4	Saya mampu mencapai target yang diberikan					
5	Saya mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan					

	Ketepatan Waktu				
6	Saya datang di tempat kerja tepat waktu				
7	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
8	Saya pulang kerja pada waktu yang tepat				
	Efektivitas				
9	Saya berusaha untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja				
10	Saya mampu memanfaatkan teknologi yang ada dengan baik				

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji Validitas dan Reliabilitas *Employee Engagement* (X₁)

[illegible]

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.856	10

Uji Validitas dan Reliabilitas *Work-Life Balance* (X₂)

Nomor butir pertanyaan	Pearson correlation	Sig (2-tailed)	keterangan
ITEM_1	0,418	0,001	VALID
ITEM_2	0,677	0,000	VALID
ITEM_3	0,662	0,000	VALID
ITEM_4	0,586	0,000	VALID
ITEM_5	0,580	0,000	VALID
ITEM_6	0,598	0,000	VALID
ITEM_7	0,703	0,000	VALID
ITEM_8	0,684	0,000	VALID
ITEM_9	0,755	0,000	VALID

Sumber : data primer olahan 2021

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	9

Uji Reliabilitas *Organizational Culture* (X₃)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	141	97,9
Excluded*	3	2,1
Total	144	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	20

Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja (Y)

		X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11		
X2	Pearson Correlation	1	,169	,113	,052	,108	,138	,017	,014	,178	,131	,230	,170
	Sig. (2-tailed)		,345	,181	,540	,201	,167	,845	,872	,844	,123	,005	,044
	N	141	141	141	141	141	141	141	141	141	141	141	141
Y1	Pearson Correlation	,169	1	,634	,585	,484	,376	,294	,313	,208	,401	,463	,666
	Sig. (2-tailed)	,345		,000	,000	,006	,088	,088	,088	,813	,880	,000	,000
	N	141	144	142	142	143	142	143	142	142	143	142	141
Y2	Pearson Correlation	,113	,634	1	,555	,665	,587	,425	,483	,234	,364	,400	,747
	Sig. (2-tailed)	,181	,000		,000	,000	,088	,088	,088	,885	,880	,000	,000
	N	141	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	141
Y3	Pearson Correlation	,052	,585	,555	1	,665	,581	,488	,483	,221	,431	,373	,753
	Sig. (2-tailed)	,540	,000	,000		,000	,268	,111	,088	,888	,880	,000	,000
	N	141	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	141
Y4	Pearson Correlation	,108	,484	,665	,581	1	,632	,481	,625	,315	,362	,270	,778
	Sig. (2-tailed)	,201	,000	,000	,000		,088	,088	,088	,880	,880	,001	,000
	N	141	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	141
Y5	Pearson Correlation	,138	,376	,587	,581	,632	1	,524	,524	,418	,296	,336	,754
	Sig. (2-tailed)	,167	,088	,000	,000	,088		,088	,088	,880	,880	,000	,000
	N	141	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	141
Y8	Pearson Correlation	,017	,294	,425	,488	,481	,625	1	,659	,226	,341	,314	,718
	Sig. (2-tailed)	,845	,088	,000	,000	,000	,088		,088	,880	,880	,000	,000
	N	141	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	141
Y7	Pearson Correlation	,014	,313	,483	,483	,625	,524	,659	1	,418	,419	,253	,748
	Sig. (2-tailed)	,872	,088	,000	,000	,088	,000	,000		,880	,880	,002	,000
	N	141	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	141
Y9	Pearson Correlation	,178	,208	,234	,221	,365	,418	,226	,418	1	,204	,218	,557
	Sig. (2-tailed)	,044	,013	,005	,088	,000	,000	,007	,088		,815	,812	,000
	N	141	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	141
Y9	Pearson Correlation	,131	,401	,364	,433	,382	,386	,541	,419	,204	1	,412	,648
	Sig. (2-tailed)	,123	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,088	,885		,000	,000
	N	141	143	142	142	143	142	143	142	142	143	142	141
Y10	Pearson Correlation	,230	,463	,488	,375	,270	,398	,314	,353	,218	,412	1	,581
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,031	,000	,000	,082	,012	,000		,000
	N	141	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	141
TY	Pearson Correlation	,170	,666	,747	,753	,778	,754	,748	,748	,557	,648	,581	1
	Sig. (2-tailed)	,044	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,088	,000	,000	,000	
	N	141	141	141	141	141	141	141	141	141	141	141	141

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	142	99,3
Excluded ^a	1	,7
Total	143	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	10

LEMBAR KELAIKAN ETIK (*ETHICAL CLEARANCE*)



HEALTH RESEARCH ETHICS COMMITTEE
KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN

Dr. Moewardi General Hospital
RSUD Dr. Moewardi

ETHICAL CLEARANCE
KELAIKAN ETIK

Nomor : 1.809 / VIII / HREC / 2025

The Health Research Ethics Committee Dr. Moewardi
Komisi Etik Penelitian Kesehatan RSUD Dr. Moewardi

after reviewing the proposal design, herewith to certify
setelah menilai rancangan penelitian yang diusulkan, dengan ini menyatakan

That the research proposal with topic :
Bahwa usulan penelitian dengan judul

Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance dan Organizational Culture Terhadap Kinerja Perawat

Principal Investigator
Peneliti Utama : Laura Desinda Sutanto Putri
S1A2022.012

Location of research
Lokasi Tempat Penelitian : Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi

is ethically approved
Dinyatakan layak etik



SURAT PERMOHONAN IZIN PENGAMBILAN DATA PENELITIAN



YAYASAN KESEHATAN PANTI KOSALA
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANTI KOSALA
Jalan Raya Solo - Baki Km. 4 Gedangan, Solo Baru, Grogol, Telp. (0271) 621313
Email : stikespantikosala@gmail.com Website : www.stikespantikosala.ac.id
SUKOHARJO - JAWA TENGAH

Nomor : 491/STIKESPK/PEND/VIII/2025
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Pengambilan Data Penelitian**

Sukoharjo, 11 Agustus 2025

Yang terhormat
Direktur
RSUD Dr. Moewardi
di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penyusunan skripsi oleh mahasiswa program studi S-1 Administrasi Rumah Sakit STIKES PANTI KOSALA, maka kami bermaksud mengajukan permohonan untuk dapat diberikan izin melakukan pengambilan data penelitian di RSUD Dr. Moewardi sebagai berikut:

Nama : Laura Desinda Sutondo Putri
NIM : S1A2022.012
Judul Penelitian : Pengaruh *Employee Engagement*, *Work-Life Balance* dan *Organizational Culture* Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr. Moewardi

Demikian atas perhatian Bapak/Ibu kami mengucapkan terima kasih.



SURAT IZIN PELAKSANAAN PENGAMBILAN DATA PENELITIAN

	PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH DINAS KESEHATAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI Jalan Koberat Suralaba No. 122 Surakarta Kode Pos 57126 Telp: (0271) 694334 Faksimili: (0271) 631412, puskesmas@rsudmoewardi.go.id Laman: rsudmoewardi.jawatengah.go.id	
SURAT IZIN Nomor: 083 / B.367 / 2025 Tentang Pelaksanaan Penelitian		
Dasar	: a. Surat dari Ketua STIKES Panti Kosala Surakarta nomor 491/STIKESPK/PEND/III/2025 tanggal 11 Agustus 2025 perihal permohonan Penelitian b. Ethical Clearance, Nomor 1.609 / VII / HREC / 2025, tanggal 18 Agustus 2025	
Memberikan izin kepada:		
Nama	: LAURA DESINDA SUTONDO PUTRI	
NIM/NIP/NIK	: S1A2022.012	
Institusi	: S-1 Sarjana Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala	
Judul Penelitian	: Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance dan Organizational Culture Terhadap Kinerja Perawat	
Untuk	: Melaksanakan Penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi	
Lahan Penelitian	: 1. Ruang ICU 2. Ruang ICVCU 3. Ruang NICU 4. Ruang PICU 5. Ruang HCU Angrek 2 6. Ruang ICU Angrek 1	
Masa Berlaku Izin	: 01 September 2025 sampai dengan 31 Desember 2025	
Peneliti harus patuh dan tunduk terhadap ketentuan berikut:		
1. Peneliti menyerahkan Surat Izin Penelitian kepada penanggung jawab lahan sebelum melaksanakan penelitian.		
2. Penelitian dilaksanakan selama jam kerja.		
3. Penelitian tidak mengganggu pelayanan.		
4. Biaya yang timbul akibat pelaksanaan penelitian menjadi tanggung jawab peneliti.		
5. Penelitian dilaksanakan dengan menaati Panduan Penelitian dan Tata Tertib Penelitian yang berlaku di RSUD Dr. Moewardi.		
Atas perhatian dan kerja sama Saudara, diucapkan terima kasih.		
Surakarta, 01 September 2025 a.n. DIREKTUR RSUD Dr. MOEWARDI PROVINSI JAWA TENGAH Pdt. Widiyut Direktur Sumber Daya Manusia dan Pendidikan		
		
Tembusan:	1. Ketua Tim Pengawas Penelitian 2. Ketua KIEPK RSUD Dr. Moewardi 3. Ka. Ruang ICU 4. Ka. Ruang ICVCU 5. Ka. Ruang NICU 6. Ka. Ruang PICU 7. Ka. Ruang HCU Angrek 2 8. Ka. Ruang ICU Angrek 1 9. Arsip	

TABULASI DATA

1. Tabulasi karakteristik responden

No. Resp	Inisial	JK	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Status Kepegawaian	Unit Kerja
1	D	P	37	D3	15	Non-ASN	ICU Mawar
2	M	P	37	D3	14	Non-ASN	ICU Mawar
3	U	P	29	D3	7	Non-ASN	ICU Mawar
4	D	L	49	Ners	20	ASN	ICU Mawar
5	A	L	31	Ners	8	ASN	ICU Mawar
6	S	P	41	Ners	13	ASN	ICU Mawar
7	F	L	32	D3	3	Non-ASN	ICU Mawar
8	A	L	33	D3	3	Non-ASN	ICU Mawar
9	S	P	36	D3	9	Non-ASN	ICU Mawar
10	A	P	30	D3	8	Non-ASN	ICU Mawar
11	R	L	29	D3	3	Non-ASN	ICU Mawar
12	F	L	32	D3	4	Non-ASN	ICU Mawar
13	D	P	50	Ners	15	ASN	ICU Mawar
14	S	L	55	D3	17	ASN	ICU Mawar
15	P	P	45	D3	20	ASN	ICU Mawar
16	A	P	39	Ners	17	ASN	ICU Mawar
17	R	L	33	D3	11	Non-ASN	ICU Mawar
18	A	P	35	D3	10	ASN	ICU Mawar
19	P	L	35	S2	6	ASN	ICU Mawar
20	C	L	33	Ners	8	Non-ASN	ICU Mawar
21	V	P	33	Ners	11	ASN	ICU Mawar
22	I	P	35	Ners	13	ASN	ICU Mawar
23	L	P	27	D3	5	ASN	ICU Mawar
24	D	P	37	D3	10	Non-ASN	ICU Mawar
25	H	L	35	Ners	10	Non-ASN	ICU Mawar
26	P	P	35	D3	13	Non-ASN	ICU Mawar
27	Y	L	39	D3	18	ASN	ICU Mawar
28	D	P	41	D3	17	ASN	ICU Mawar
29	S	P	50	Ners	23	ASN	ICU Mawar
30	M	L	51	Ners	20	ASN	ICU Mawar
31	N	P	39	D3	10	ASN	PICU
32	D	P	39	D3	15	ASN	PICU
33	R	P	37	Ners	13	Non-ASN	PICU
34	N	P	31	D3	7	Non-ASN	PICU
35	S	P	59	Ners	25	ASN	PICU
36	I	P	46	Ners	22	ASN	PICU
37	D	P	51	Ners	28	ASN	PICU
38	S	P	42	D3	18	Non-ASN	PICU
39	I	P	45	Ners	21	ASN	PICU
40	Y	P	54	Ners	30	ASN	PICU
41	A	P	36	Ners	8	Non-ASN	PICU
42	D	P	29	D3	3	Non-ASN	PICU
43	E	P	47	Ners	20	ASN	PICU
44	A	P	55	Ners	28	ASN	PICU
45	T	L	27	D3	3	Non-ASN	PICU
46	D	P	47	Ners	22	ASN	PICU

No. Resp	Inisial	JK	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Status Kepegawaian	Unit Kerja
47	I	P	40	Ners	15	ASN	PICU
48	R	P	43	Ners	18	ASN	PICU
49	L	P	55	Ners	25	ASN	PICU
50	S	P	47	Ners	23	ASN	PICU
51	D	P	49	Ners	23	ASN	ICVCU
52	T	L	40	D3	10	Non-ASN	ICVCU
53	Y	P	40	D3	15	Non-ASN	ICVCU
54	F	L	32	D3	4	Non-ASN	ICVCU
55	I	P	35	Ners	14	ASN	ICVCU
56	N	L	47	Ners	20	ASN	ICVCU
57	A	L	38	D3	11	Non-ASN	ICVCU
58	N	P	35	D3	8	Non-ASN	ICVCU
59	N	P	36	Ners	14	ASN	ICVCU
60	P	L	50	Ners	27	ASN	ICVCU
61	D	P	40	D3	18	Non-ASN	ICVCU
62	N	P	50	Ners	23	ASN	ICVCU
63	I	P	35	D4	13	Non-ASN	ICVCU
64	N	L	37	D3	2	Non-ASN	ICVCU
65	M	L	48	Ners	24	ASN	ICVCU
66	H	P	45	D3	20	ASN	ICVCU
67	T	P	45	Ners	22	ASN	ICVCU
68	D	L	34	D3	12	ASN	ICVCU
69	D	P	35	D3	12	ASN	ICVCU
70	B	P	40	D3	10	Non-ASN	ICVCU
71	E	P	49	Ners	23	ASN	ICVCU
72	L	P	43	Ners	16	ASN	ICVCU
73	S	L	42	D3	9	ASN	HCU A2
74	Y	L	46	D3	25	ASN	HCU A2
75	D	L	34	Ners	10	ASN	HCU A2
76	H	L	45	Ners	22	ASN	HCU A2
77	T	P	48	D3	22	ASN	HCU A2
78	M	P	48	D3	15	ASN	HCU A2
79	I	P	37	Ners	12	ASN	HCU A2
80	A	P	33	D4	9	Non-ASN	HCU A2
81	Y	L	46	D3	25	ASN	HCU A2
82	E	P	33	D3	6	ASN	HCU A2
83	B	L	32	Ners	8	Non-ASN	HCU A2
84	S	L	42	D3	15	ASN	HCU A2
85	I	L	35	Ners	11	ASN	HCU A2
86	A	P	28	Ners	2	Non-ASN	HCU A2
87	E	P	40	D3	18	ASN	HCU A2
88	A	L	40	D3	18	Non-ASN	HCU A2
89	A	P	32	Ners	8	Non-ASN	HCU A2
90	T	P	29	D3	6	ASN	HCU A2
91	M	P	38	D3	15	Non-ASN	HCU A2
92	S	P	40	D3	12	ASN	HCU A2
93	W	L	35	Ners	8	Non-ASN	HCU A2
94	T	P	36	D3	5	ASN	HCU A2
95	P	P	45	D3	21	ASN	HCU A2
96	W	L	26	D3	2	ASN	ICU Cempaka

No. Resp	Inisial	JK	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Status Kepegawaian	Unit Kerja
97	H	L	34	D3	8	ASN	ICU Cempaka
98	R	L	33	S2	6	ASN	ICU Cempaka
99	S	L	29	Ners	2	Non-ASN	ICU Cempaka
100	A	P	39	Ners	15	Non-ASN	ICU Cempaka
101	A	L	32	D3	9	Non-ASN	ICU Cempaka
102	G	L	39	D3	16	ASN	ICU Cempaka
103	D	P	36	Ners	5	ASN	ICU Cempaka
104	H	L	29	Ners	6	ASN	ICU Cempaka
105	D	P	30	D3	2	Non-ASN	ICU Cempaka
106	I	P	37	D3	15	ASN	ICU Cempaka
107	J	L	50	Ners	20	ASN	ICU Cempaka
108	D	P	38	Ners	11	Non-ASN	ICU Cempaka
109	A	L	34	Ners	10	ASN	ICU Cempaka
110	W	P	42	D3	18	ASN	ICU Cempaka
111	E	L	37	D3	8	Non-ASN	ICU Cempaka
112	R	P	36	D3	12	ASN	ICU Cempaka
113	H	L	36	Ners	7	Non-ASN	ICU Cempaka
114	N	P	40	D3	18	Non-ASN	ICU Cempaka
115	P	L	32	D3	12	Non-ASN	ICU Cempaka
116	A	L	36	D3	13	Non-ASN	ICU Cempaka
117	D	P	33	D3	8	Non-ASN	ICU Cempaka
118	E	L	32	D3	2	Non-ASN	ICU Cempaka
119	P	L	34	Ners	8	ASN	ICU Cempaka
120	I	P	27	D3	2	Non-ASN	ICU Cempaka
121	H	L	30	D3	2	Non-ASN	ICU Cempaka
122	M	P	38	S2	14	ASN	ICU Cempaka
123	E	P	45	D3	20	ASN	NICU
124	P	P	40	D3	15	Non-ASN	NICU
125	H	P	53	Ners	25	ASN	NICU
126	D	P	44	Ners	17	ASN	NICU
127	T	P	35	D3	12	Non-ASN	NICU
128	E	P	43	Ners	15	ASN	NICU
129	T	P	58	Ners	30	ASN	NICU
130	I	P	51	Ners	20	ASN	NICU
131	N	P	45	D3	16	ASN	NICU
132	I	P	31	D3	5	ASN	NICU
133	T	P	37	D3	12	Non-ASN	NICU
134	N	P	35	D3	11	ASN	NICU
135	R	P	33	D3	8	Non-ASN	NICU
136	C	P	33	D3	8	Non-ASN	NICU
137	E	P	43	D3	20	ASN	NICU
138	N	P	47	D3	16	ASN	NICU
139	I	P	32	D3	11	ASN	NICU
140	E	P	35	D3	12	Non-ASN	NICU
141	M	P	36	D3	14	ASN	NICU
142	Y	P	40	D3	18	Non-ASN	NICU

2. Tabulasi data *employee engagement*

<i>Employee Engagement</i>											
No. Resp	<i>Vigor</i>			<i>Dedication</i>			<i>Absorption</i>				Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	36
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
6	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	34
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	33
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
17	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37
18	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32
20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
21	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	31
22	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	39
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	35
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	35
30	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	47
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Employee Engagement											
No. Resp	Vigor			Dedication			Absorption				Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	45
47	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
48	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
49	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
52	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
53	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	39
59	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	41
60	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
61	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
62	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
63	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	44
66	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	44
67	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
68	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
69	3	3	3	4	5	3	4	3	4	3	35
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	3	3	3	4	5	3	4	3	4	3	35
73	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
76	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	37
77	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
78	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
79	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	41
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Employee Engagement											
No. Resp	Vigor			Dedication			Absorption				Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
84	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
85	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
86	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
93	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
94	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	33
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
97	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	39
98	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
101	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	46
102	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
105	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
107	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
108	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
109	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
110	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
111	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
112	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
116	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	42
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
118	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	35
119	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	37
120	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	42
121	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
122	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48

Employee Engagement											
No. Resp	Vigor			Dedication			Absorption				Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
131	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
133	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
135	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	34
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
137	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
138	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
139	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
140	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
141	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

3. Tabulasi data *work-life balance*

Work-Life Balance										
No. Resp	Time Balance			Involvement Balance			Satisfaction Balance			Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	32
2	3	3	4	5	5	4	4	4	4	36
3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	41
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
16	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30

Work-Life Balance										
No. Resp	Time Balance			Involvement Balance			Satisfaction Balance			Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30
19	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
20	5	4	4	5	4	5	4	4	4	39
21	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	4	3	2	3	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
38	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
40	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
41	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
42	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
47	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
49	3	3	4	3	4	4	3	4	3	31
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
52	3	4	4	3	2	3	4	4	4	31
53	3	4	4	3	2	3	4	4	4	31
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
56	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
57	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38

Work-Life Balance										
No. Resp	Time Balance			Involvement Balance			Satisfaction Balance			Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
59	5	3	4	4	5	4	5	4	5	39
60	4	5	5	5	5	4	4	5	5	42
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
62	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
63	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
65	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
66	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
67	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
69	3	3	3	3	3	5	4	5	4	33
70	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
71	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
72	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
73	4	5	5	5	5	4	5	4	5	42
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
76	3	4	5	3	4	4	3	3	3	32
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
79	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
84	4	5	5	4	4	4	5	5	4	40
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
86	5	5	4	4	5	4	4	4	4	39
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
94	5	3	3	3	3	3	3	5	3	31
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
96	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
97	3	4	4	3	4	4	4	4	3	33
98	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42

Work-Life Balance										
No. Resp	Time Balance			Involvement Balance			Satisfaction Balance			Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
101	4	4	4	5	5	5	5	4	5	41
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
105	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
107	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
108	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
109	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
110	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
111	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
112	5	4	4	5	5	5	4	4	4	40
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
116	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
118	4	4	4	3	4	3	4	3	4	33
119	4	4	4	3	4	3	4	3	4	33
120	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
121	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
129	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
130	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33
131	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39
132	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33
133	4	3	3	4	4	4	3	4	4	33
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
137	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
138	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
139	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44

<i>Work-Life Balance</i>										
No. Resp	<i>Time Balance</i>			<i>Involvement Balance</i>			<i>Satisfaction Balance</i>			Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
140	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

4. Tabulasi data *organizational culture*

Organizational Culture																					
No. Resp	Attention to Detail			Outcome Orientation			Team Orientation			Aggresivities			Stability			Innovation and Risk Taking			People Orientation		Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	72
2	4	4	4	4	4	3	5	5	2	2	4	5	2	4	5	4	4	4	3	3	75
3	4	4	4	2	4	3	5	5	2	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	81
4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
6	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	82
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	78
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77
12	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
14	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
15	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	75
16	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	69
17	4	4	4	3	4	3	5	5	5	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	76
18	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	69
19	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	73
20	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	89
21	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	66
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80

Organizational Culture																					
No. Resp	Attention to Detail			Outcome Orientation			Team Orientation			Aggressivities			Stability			Innovation and Risk Taking			People Orientation		Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
27	2	3	3	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	58
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
29	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	75
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
32	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	85
33	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	88
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	81
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
37	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	94
38	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
39	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
40	5	5	5	4	5	3	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	91
41	5	5	5	4	5	3	5	5	2	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	88
42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	94
43	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	93
44	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
46	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	76
47	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
48	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
49	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
50	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	83

Organizational Culture																					
No. Resp	Attention to Detail			Outcome Orientation			Team Orientation			Aggressivities			Stability			Innovation and Risk Taking			People Orientation		Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
51	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	84
52	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	77
53	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	77
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
56	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	80
57	4	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	78
58	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
59	4	3	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	85
60	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	89
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
62	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
63	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
64	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	74
65	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
66	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
67	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	80
68	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	85
69	3	4	4	5	5	2	5	5	4	2	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	78
70	3	4	4	5	5	2	5	5	4	2	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	77
71	3	4	4	4	4	2	5	5	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	74
72	3	4	4	5	5	2	5	5	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	80
73	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	91
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
76	4	4	4	3	4	3	5	5	3	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	79

Organizational Culture																					
No. Resp	Attention to Detail			Outcome Orientation			Team Orientation			Aggressivities			Stability			Innovation and Risk Taking			People Orientation		Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
77	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	75
78	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
79	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	90
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
81	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
82	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
83	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	87
84	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	89
85	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
86	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	77
87	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	72
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
93	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	82
94	3	3	3	3	3	2	3	3	2	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	58
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
96	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
97	4	4	4	3	4	3	5	4	2	1	1	4	3	4	5	5	5	3	5	5	74
98	5	5	5	4	4	3	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
99	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
100	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
101	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	93
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	77

Organizational Culture																					
No. Resp	Attention to Detail			Outcome Orientation			Team Orientation			Aggressivities			Stability			Innovation and Risk Taking			People Orientation		Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
104	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
105	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	76
106	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	73
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
108	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
109	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
110	4	4	4	4	4	3	5	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	76
111	4	5	4	4	4	3	5	5	2	3	4	4	2	5	5	4	4	3	4	4	78
112	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	87
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
114	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
115	4	4	4	3	4	2	3	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	67
116	4	5	4	4	4	3	5	5	2	2	4	4	2	5	5	4	4	3	4	4	77
117	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	84
118	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	73
119	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	73
120	4	5	4	4	4	3	5	5	2	2	4	4	2	5	5	4	4	3	4	4	77
121	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	76
122	4	4	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	90
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80

Organizational Culture																					
No. Resp	Attention to Detail			Outcome Orientation			Team Orientation			Aggresivities			Stability			Innovation and Risk Taking			People Orientation		Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
129	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
130	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
131	4	4	4	3	4	2	5	4	2	2	2	4	3	4	5	4	4	4	4	5	73
132	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
133	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	71
134	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
135	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	74
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
137	5	4	4	4	4	2	4	4	2	1	2	4	3	4	5	5	4	4	5	5	75
138	5	4	4	4	4	2	4	4	2	1	2	4	3	4	5	5	4	4	5	5	75
139	5	5	5	4	5	2	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	80
140	4	4	4	3	4	2	5	4	2	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	75
141	4	4	4	3	4	2	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71
142	4	4	4	3	4	2	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71

5. Tabulasi data kinerja

Kinerja											
No. Resp	Kualitas			Kuantitas		Ketepatan Waktu			Efektivitas		Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
16	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	37
17	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
18	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	37
19	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	40
20	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
21	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	31
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	39
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
30	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Kinerja											
No. Resp	Kualitas			Kuantitas		Ketepatan Waktu			Efektivitas		Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
46	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
51	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
52	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
53	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
57	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
60	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
61	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	42
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
68	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
69	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
70	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
71	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40
72	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
73	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
76	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
79	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	41
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Kinerja											
No. Resp	Kualitas			Kuantitas		Ketepatan Waktu			Efektivitas		Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
84	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	42
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
86	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
93	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
94	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
97	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40
98	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
101	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
102	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
105	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
109	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
112	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	45
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
116	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
118	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
119	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
120	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
121	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	37
122	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49

Kinerja											
No. Resp	Kualitas			Kuantitas		Ketepatan Waktu			Efektivitas		Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
131	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	44
132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
133	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
134	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
135	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
137	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
138	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
139	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	44
140	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

HASIL UJI STATISTIK

1. Distribusi frekuensi karakteristik responden

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	48	33.8	33.8	33.8
	Perempuan	94	66.2	66.2	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

Usia (th)		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-35	55	38.8	38.8	38.8
	36-45	58	40.8	40.8	79.6
	46-55	27	19.0	19.0	98.6
	56-65	2	1.4	1.4	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

Pendidikan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	80	56.3	56.3	56.3
	D4	2	1.4	1.4	57.7
	Ners	57	40.2	40.2	97.9
	S2	3	2.1	2.1	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

Masa Kerja		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5	15	10.5	10.5	10.6
	5-10	38	26.8	26.8	37.3
	11-20	66	46.5	46.5	83.8
	>20	23	16.2	16.2	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

Status Kepegawaian		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Non ASN	57	40.1	40.1	40.1
	ASN	85	59.9	59.9	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

Unit Kerja		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ICU Mawar	30	21.1	21.1	21.1
	ICVCU	22	15.5	15.5	36.6
	NICU	20	14.1	14.1	50.7
	PICU	20	14.1	14.1	64.8
	HCU Anggrek 2	23	16.2	16.2	81.0
	ICU Cempaka	27	19.0	19.0	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

2. Distribusi frekuensi variabel

Employee Engagement		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	30	21.1	21.1	21.1
	Tinggi	112	78.9	78.9	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

Work-Life Balance		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	31	21.8	21.8	21.8
	Tinggi	111	78.2	78.2	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

Organizational Culture		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	62	43.7	43.7	43.7
	Tinggi	80	56.3	56.3	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

Kinerja		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	22	15.5	15.5	15.5
	Tinggi	80	84.5	84.5	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

3. Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Employee Engagement	.380	142	.001	.628	142	.001
Work-Life Balance	.482	142	.001	.509	142	.001
Organizational Culture	.373	142	.001	.631	142	.001
Kinerja	.417	142	.001	.604	142	.001
a. Lilliefors Significance Correction						

Employee Engagement * Kinerja Correlations			
		Employee Engagement	Kinerja
Spearman's rho	Employee Engagement	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.589**
		N	.001
	Kinerja	N	142
		Correlation Coefficient	142
		Sig. (2-tailed)	.589**
		N	1.000
		Correlation Coefficient	.001
		Sig. (2-tailed)	.
		N	142
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Work-Life Balance * Kinerja Correlations				
		Work-Life Balance	Kinerja	
Spearman's rho	Work-Life Balance	Correlation Coefficient	1.000	.575*
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	142	142
	Kinerja	Correlation Coefficient	.575*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	142	142
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				

Organizational Culture * Kinerja Correlations				
			Organizational Culture	Kinerja
Spearman's rho	Organizational Culture	Correlation Coefficient	1.000	.408*
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	142	142
	Kinerja	Correlation Coefficient	.408*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	142	142
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				

4. Analisa bivariat *employee engagement* dengan kinerja

Employee Engagament * Kinerja Crosstabulation					
			Kinerja		Total
			Tinggi	Rendah	
Employee Engagement	Tinggi	Count	107	5	112
		Expected Count	94.6	17.4	112.0
	Rendah	Count	13	17	30
		Expected Count	25.4	4.6	30.0
Total	Count		110	22	142
	Expected Count		120.0	22.0	142.0

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	49.250 ^a	1	.001		
Continuity Correction ^b	45.343	1	.001		
Likelihood Ratio	40.533	1	.001		
Fisher's Exact Test				.001	.001
Linear-by-Linear Association	48.903	1	.001		
N of Valid Cases	142				
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.65.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Risk Estimate			
	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Employee Engagement (Tinggi / Rendah)	27.985	8.849	88.502
For cohort Kinerja = Tinggi	2.205	1.461	3.326
For cohort Kinerja = Rendah	.079	.032	.196
N of Valid Cases	142		

5. Analisa bivariat *work-life balance* dengan kinerja

Work-Life Balance * Kinerja Crosstabulation					
			Kinerja		Total
			Tinggi	Rendah	
Work-Life Balance	Tinggi	Count	106	5	111
		Expected Count	93.8	17.2	111.0
	Rendah	Count	14	17	31
		Expected Count	26.2	4.8	31.0
Total	Count		120	22	142
	Expected Count		120.0	22.0	142.0

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	46.892 ^a	1	.001		
Continuity Correction ^b	43.126	1	.001		
Likelihood Ratio	38.994	1	.001		
Fisher's Exact Test				.001	.001
Linear-by-Linear Association	46.561	1	.001		
N of Valid Cases	142				
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.80.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Risk Estimate			
	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Work-Life Balance (Tinggi / Rendah)	25.743	8.214	80.679
For cohort Kinerja = Tinggi	2.115	1.432	3.123
For cohort Kinerja = Rendah	.082	.033	.205
N of Valid Cases	142		

6. Analisa bivariat *organizational culture* dengan kinerja

Organizational Culture * Kinerja Crosstabulation					
			Kinerja		Total
			Tinggi	Rendah	
Organizational Culture	Tinggi	Count	78	2	80
		Expected Count	67.6	12.4	80.0
	Rendah	Count	42	20	62
		Expected Count	52.4	9.6	62.0
Total	Count		120	22	142
	Expected Count		120.0	22.0	142.0

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	23.625 ^a	1	.001		
Continuity Correction ^b	21.407	1	.001		
Likelihood Ratio	25.775	1	.001		
Fisher's Exact Test				.001	.001
Linear-by-Linear Association	23.459	1	.001		
N of Valid Cases	142				
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.61.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Risk Estimate			
	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Organizational Culture (Tinggi / Rendah)	18.571	4.139	83.329
For cohort Kinerja = Tinggi	1.439	1.208	1.715
For cohort Kinerja = Rendah	.078	.019	.319
N of Valid Cases	142		

7. Analisa bivariat jenis kelamin dengan kinerja

Jenis Kelamin * Kinerja Crosstabulation					
			Kinerja		Total
			Tinggi	Rendah	
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	8	40	48
		Expected Count	7.4	40.6	48.0
	Perempuan	Count	14	80	94
		Expected Count	14.6	79.4	94.0
Total		Count	22	120	142
		Expected Count	22.0	120.0	142.0

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.076 ^a	1	.782		
Continuity Correction ^b	.001	1	.975		
Likelihood Ratio	.076	1	.783		
Fisher's Exact Test				.809	.480
Linear-by-Linear Association	.076	1	.783		
N of Valid Cases	142				
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.44.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Risk Estimate			
	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Jenis Kelamin (Laki-laki / Perempuan)	1.143	.443	2.949
For cohort Kinerja = Rendah	1.119	.505	2.481
For cohort Kinerja = Tinggi	.979	.841	1.140
N of Valid Cases	142		

8. Analisa bivariat usia dengan kinerja

Usia (th) * Kinerja Crosstabulation					
			Kinerja		Total
			Tinggi	Rendah	
Usia (th)	<50 tahun	Count	21	106	127
		Expected Count	19.7	107.3	127.0
	≥50 tahun	Count	1	14	15
		Expected Count	2.3	12.7	15.0
Total	Count		22	120	142
	Expected Count		22.0	120.0	142.0

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.998 ^a	1	.318		
Continuity Correction ^b	.387	1	.534		
Likelihood Ratio	1.199	1	.274		
Fisher's Exact Test				.467	.284
Linear-by-Linear Association	.991	1	.320		
N of Valid Cases	142				
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.32.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Risk Estimate			
	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Usia (th) (<50 tahun / ≥50 tahun)	2.774	.346	22.247
For cohort Kinerja = Tinggi	2.480	.359	17.146
For cohort Kinerja = Rendah	.894	.765	1.045
N of Valid Cases	142		

9. Analisa bivariat pendidikan dengan kinerja

Pendidikan * Kinerja Crosstabulation					
			Kinerja		Total
			Tinggi	Rendah	
Pendidikan	Diploma	Count	17	65	82
		Expected Count	12.7	69.3	82.0
	Sarjana dan Pasca Sarjana	Count	5	55	60
		Expected Count	9.3	50.7	60.0
Total	Count		22	120	142
	Expected Count		22.0	120.0	142.0

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4.068 ^a	1	.044		
Continuity Correction ^b	3.176	1	.075		
Likelihood Ratio	4.328	1	.037		
Fisher's Exact Test				.060	.035
Linear-by-Linear Association	4.039	1	.044		
N of Valid Cases	142				
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.30.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Risk Estimate			
	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Pendidikan (Diploma / Sarjana dan Pasca Sarjana)	2.877	.997	8.302
For cohort Kinerja = Tinggi	2.488	.972	6.368
For cohort Kinerja = Rendah	.865	.756	.989
N of Valid Cases	142		

10. Analisa bivariat masa kerja dengan kinerja

Masa Kerja * Kinerja Crosstabulation			Kinerja		Total
			Tinggi	Rendah	
Masa Kerja	<15 tahun	Count	15	65	80
		Expected Count	12.4	67.6	80.0
	≥15 tahun	Count	7	55	62
		Expected Count	9.6	52.4	62.0
Total	Count		22	120	142
	Expected Count		22.0	120.0	142.0

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.485 ^a	1	.223		
Continuity Correction ^b	.969	1	.325		
Likelihood Ratio	1.523	1	.217		
Fisher's Exact Test				.251	.163
Linear-by-Linear Association	1.474	1	.225		
N of Valid Cases	142				
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.61.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Risk Estimate			
	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Masa Kerja (<15 tahun / ≥15 tahun)	1.813	.690	4.766
For cohort Kinerja = Tinggi	1.661	.722	3.822
For cohort Kinerja = Rendah	.916	.798	1.051
N of Valid Cases	142		

11. Analisa bivariat status kepegawaian dengan kinerja

Status Kepegawaian * Kinerja Crosstabulation					
			Kinerja		Total
			Tinggi	Rendah	
Status Kepegawaian	Non ASN	Count	10	47	57
		Expected Count	8.8	48.2	57.0
	ASN	Count	12	73	85
		Expected Count	13.2	71.8	85.0
Total	Count		22	120	142
	Expected Count		22.0	120.0	142.0

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.306 ^a	1	.580		
Continuity Correction ^b	.100	1	.752		
Likelihood Ratio	.303	1	.582		
Fisher's Exact Test				.639	.372
Linear-by-Linear Association	.304	1	.582		
N of Valid Cases	142				
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.83.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Risk Estimate			
	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Status Kepegawaian (ASN / Non ASN)	1.294	.518	3.234
For cohort Kinerja = Tinggi	1.243	.576	2.682
For cohort Kinerja = Rendah	.960	.828	1.113
N of Valid Cases	142		

12. Analisa multivariat

Variables in the Equation									
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1 ^a	Employee Engagement	1.756	.773	5.163	1	.023	5.791	1.273	26.344
	Work-Life Balance	1.479	.780	3.599	1	.058	4.390	.952	20.242
	Organizational Culture	1.678	.856	3.844	1	.040	5.355	1.001	28.658
	Constant	-5.668	1.246	20.678	1	.000	.003		

a. Variable(s) entered on step 1: Employee Engagement, Work-Life Balance, Organizational Culture.

Sebaran PLOT Data

[illegible]

SURAT KETERANGAN SELESAI MELAKSANAKAN PENELITIAN



**PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
DINAS KESEHATAN
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI**
Jalan Nasional Soudarto No. 132 Surabaya Made Paga 60136 Telpom: (0271) 634634
Faksimili: (0271) 837412, email: info@rsudmoewardi.ja.go.id
Email: rsudmoewardi.ja.go.id



SURAT KETERANGAN

Nomor: 045 / 10.813 / 2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : dr. Zulfachmi Wahab, Sp.PD.KHOM.FINASIM

Jabatan : DIREKTUR RSUD Dr. MOEWARDI

Dengan ini menerangkan bahwa peneliti berikut:

Nama : LAURA DESINDA SUTONDO PUTRI

NIM/NIP/NIK : S1A2022.012

Institusi : S.1 Sarjana Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan
Panti Kosala

Telah selesai melaksanakan penelitian di RSUD Dr. Moewardi dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul "Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance dan Organizational Culture Terhadap Kinerja Perawat".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 13 Oktober 2025

DIREKTUR RSUD Dr. MOEWARDI

PROVINSI JAWA TENGAH


dr. Zulfachmi Wahab, Sp.PD.KHOM.FINASIM
Pembina Utama Madya
NIP 19671203 1969603 1 001

LEMBAR KONSULTASI PROPOSAL SKRIPSI

LEMBAR KONSULTASI PROPOSAL SKRIPSI
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANTI KOSALA
PROGRAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI RUMAH SAKIT

Nama Mahasiswa : Laura Desinda Sutondo Putri
NIM : S1A2022.012
Judul Penelitian : Pengaruh *Employee Engagement*, *Work-Life Balance*, dan *Organizational Culture* terhadap Kinerja Perawat
Pembimbing : Risa Setia Ismandani, S.Kep.,Ns., MHPM.

No	Tanggal	Topik Konsultasi	Paraf
1	17/4/2025	Revisi bab I	
2	2/5/2025	Revisi bab I & II Konsul selanjutnya Kamis 8/5 '25	
3	9/5/2025	Revisi bab I - II Lampiri bab III	
4	16/5/2025	Revisi bab III	
5	22/5/2025	Revisi bab III tambahkan uji normalitas data	
6	28/5/2025	- Revisi bab IV - lengkapi dari bagian awal - akhir	
	4/6/2025	Acc Siapkan usulan proposal	
7	23/7/2025	- Perbaiki penulisan kutipan - Uji Reliabilitas BAB III	
8	24/7/2025	revisi DO ada lagi penulisan	

No	Tanggal	Topik Konsultasi	Paraf
9.	26/7/2025	- Cek penulisan - Bab III : uji statistik	
10.	31/7/2025	- Perjelas populasi personal - Papikan	
11.	1/8/2025	- Acc	
12.	4/8/2025	- Perbaiki penulisan pada abstrak - Revisi kriteria inklusi - Perhatikan halaman yang belum arial	
13.	5/8/2025	Acc	
14.	5/8/2025	Acc	

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANTI KOSALA
PROGRAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI RUMAH SAKIT

Nama Mahasiswa : Laura Desinda Sutondo Putri
NIM : S1A2022.012
Judul Penelitian : Pengaruh *Employee Engagement*, *Work-Life Balance* dan *Organizational Culture* terhadap Kinerja Perawat
Pembimbing : Risa Setia Ismandani, S.Kep.,Ns., MHPM.

No	Tanggal	Topik Konsultasi	Paraf
1	30/10/2025	- Perbaiki pembahasan - fokus pada tujuan penelitian	
2	11/11/2025	- konsul selanjutnya bab I - II skema	
3	17/11/2025	- Perbaiki bab III & IV	
4	24/11/2025	ACC, siapkan ujian hasil	
5	13/1/2026	ACC. konsul ke pengisi	
6	19/1/2026	Perbaikan Bab V dan rapikan penulisan	
7	21/1/2026	ACC	
8	26/1/2026	Konsul Pasca ujian hasil: ACC	 B. utami