

## Pengaruh Employee Engagement, Teamwork Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat

Solehudin<sup>1</sup>, Inas Syabanasyah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Prodi Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Indonesia Maju Jakarta

E-mail: solehsolehudin412@gmail.com<sup>1</sup>, syabana.inas@gmail.com<sup>2</sup>

### Article History:

Received: 09 April 2024

Revised: 20 Juni 2024

Accepted: 28 Juni 2024

**Keywords:** *Employee Engagement, Teamwork, Motivasi, Kinerja Perawat*

**Abstract:** *Employee engagement meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kepuasan kerja, mempengaruhi kinerja secara positif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Employee engagement dan tim work terhadap motivasi dan kinerja perawat. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif analitik korelasional dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian adalah 266 perawat. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 160, teknik pengambilan sampel menggunakan Simple Random Sampling. Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh terhadap motivasi perawat dengan p-value 0,001 (<0,05). teamwork berpengaruh terhadap motivasi perawat dengan p-value 0,042 (< 0,05). Employee engagement berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan p-value 0,008 (< 0,05). Teamwork berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan p-value 0,001 (<0,05). Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa Employee engagement dan Teamwork mempengaruhi motivasi dan kinerja perawat.*

### PENDAHULUAN

Sektor kesehatan merupakan komponen integral dalam upaya pemeliharaan kesehatan masyarakat. Peran perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan sangat besar, oleh karena itu pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja perawat menjadi penting (McCarron et al., 2023). Keterlibatan karyawan, dan kerja tim merupakan aspek kunci dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja perawat (Chandani et al., 2016).

Manajemen kinerja dan pengukuran produktivitas menjadi tantangan, karena perubahan dalam pemantauan dan supervisi (Nursam, 2017). Perkembangan teknologi dan transformasi digital telah mengubah cara kerja di banyak organisasi. Penggunaan alat-alat digital, perangkat lunak, dan platform kolaborasi telah memengaruhi cara pegawai berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja. Ini bisa menghasilkan perubahan dalam tuntutan pekerjaan, memerlukan keterampilan baru, dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Rumawas, 2021). Pegawai semakin mengutamakan keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) dan fleksibilitas dalam pekerjaan.

Organisasi yang mampu menyediakan opsi kerja fleksibel dan dukungan terhadap kesejahteraan pegawai cenderung lebih menarik dan dapat memengaruhi kinerja. Kesejahteraan pegawai dan kesehatan mental semakin diberikan perhatian lebih di tempat kerja. Organisasi menyadari bahwa kinerja yang baik terkait erat dengan kesejahteraan individu (Sutanjar & Saryono, 2019). Program dukungan kesehatan mental dan inisiatif kesejahteraan dapat memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja. Perubahan dalam lingkungan kerja dan tren sosial dapat memiliki dampak besar pada kinerja pegawai. Organisasi yang dapat menyesuaikan diri dan merespons perubahan ini dengan baik memiliki peluang untuk meningkatkan kinerja dan hasil keseluruhan. Pentingnya diversitas dan inklusi di tempat kerja semakin ditekankan. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan inklusif dan beragam dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja pegawai (Shaleh, 2018). Beberapa fenomena umum yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan perawat saat ini dapat mencakup berbagai aspek.

Peningkatan beban kerja sering kali menjadi masalah, terutama di sektor perawatan kesehatan. Faktor-faktor seperti kekurangan tenaga kerja dan peningkatan permintaan layanan kesehatan dapat menyebabkan beban kerja yang berlebihan. Tingginya tekanan dan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan burnout di kalangan pegawai dan perawat (Padila & Andri, 2022). Burnout dapat memengaruhi kesejahteraan mental dan fisik mereka, mempengaruhi kinerja dan kualitas layanan yang diberikan (Dall'Ora et al., 2020). Selama masa pandemi, kekurangan tenaga kerja menjadi masalah serius. Ini dapat mempengaruhi layanan perawatan kesehatan secara keseluruhan dan meningkatkan tekanan pada pegawai yang tersisa (Shah et al., 2021). Pengenalan teknologi baru dan inovasi dalam praktik kesehatan juga memengaruhi kinerja pegawai dan perawat. Beberapa mungkin perlu beradaptasi dengan perubahan teknologi, sementara yang lain dapat menikmati efisiensi yang meningkat (Megawati, 2021). Upaya untuk meningkatkan kualifikasi dan keterampilan pegawai dan perawat juga dapat menjadi fenomena penting. Pelatihan berkelanjutan dan pengembangan profesional menjadi kunci untuk memastikan bahwa mereka tetap kompeten dan relevan (Rahma, 2019).

Motivasi pegawai dan perawat dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Jika mereka merasa terlalu diberi beban tanpa dukungan yang memadai, tingkat motivasi mereka dapat menurun. Sebaliknya, motivasi yang tinggi dapat membantu mereka mengatasi beban kerja yang tinggi dengan lebih efektif. Tingginya tekanan dan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan burnout. Motivasi yang tinggi dapat membantu individu mengatasi stres dan mempertahankan kinerja yang baik (Basalamah et al., 2021). Sebaliknya, burnout dapat merugikan motivasi dan kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang kurang produktif (Setyawan et al., 2023).

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, *teamwork* terhadap motivasi dan kinerja perawat rumah sakit.

## LANDASAN TEORI

*Employee engagement*, atau keterlibatan karyawan, merujuk pada sejauh mana karyawan merasa terhubung, terlibat, dan berkomitmen terhadap pekerjaan, organisasi, dan tujuan bersama (Chandani et al., 2016). Ini bukan hanya tentang kehadiran fisik di tempat kerja, tetapi lebih tentang keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan perusahaan (Rasool et al., 2021). Keterlibatan emosional; karyawan yang terlibat secara emosional merasa terhubung dengan nilai-nilai, misi, dan tujuan organisasi. Mereka memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan mereka dan merasa bahwa pekerjaan

mereka memiliki makna (Kharismasyah et al., 2021). Keterlibatan kognitif; karyawan yang terlibat secara kognitif memiliki pemahaman yang kuat tentang pekerjaan mereka dan berkontribusi dengan pemikiran kreatif dan inovatif (Kusumawati & Sari, 2023). Mereka terlibat dalam pembuatan keputusan dan berkontribusi pada perbaikan proses.

Keterlibatan perilaku; karyawan yang terlibat secara perilaku aktif berpartisipasi dalam tugas sehari-hari, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan menunjukkan inisiatif untuk meningkatkan hasil kerja. Komunikasi yang efektif; komunikasi yang jelas dan terbuka dari manajemen ke karyawan, serta sebaliknya, merupakan elemen kunci dalam membangun keterlibatan. Karyawan perlu merasa didengar dan diberikan informasi yang relevan. Pemberian umpan balik; proses pemberian umpan balik yang teratur dan konstruktif dapat meningkatkan keterlibatan (Hadi et al., 2020). Karyawan yang merasa pengabdianya diakui dan mendapatkan umpan balik yang membantu untuk perkembangan profesionalnya cenderung lebih terlibat.

Teamwork atau kerjasama tim merujuk pada kerja sama antara anggota tim dalam mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi antar individu dengan keahlian dan peran yang berbeda untuk mencapai hasil yang diinginkan. Koordinasi melibatkan penyelarasan aktivitas dan upaya antar anggota tim (Siregar et al., 2020). Ini membantu mencegah tumpang tindih pekerjaan dan memastikan bahwa setiap langkah yang diambil oleh anggota tim mendukung tujuan bersama. Komunikasi yang efektif sangat penting dalam teamwork. Anggota tim perlu dapat menyampaikan informasi dengan jelas dan mendengarkan dengan baik. Komunikasi yang efektif adalah pondasi dari kerjasama tim yang sukses. Anggota tim perlu dapat menyampaikan ide, informasi, dan umpan balik dengan jelas dan efisien (Tannady et al., 2022).

Koordinasi mencakup penyelarasan upaya dan tugas antar anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini melibatkan pemahaman peran dan tanggung jawab masing-masing anggota. Koordinasi adalah aspek penting dalam kerja tim yang mencakup pengaturan dan penyelarasan aktivitas anggota tim. Ini melibatkan pengelolaan sumber daya, waktu, dan usaha agar semuanya berjalan sejalan dengan arah tujuan bersama (Awalia et al., 2020). Kolaborasi melibatkan bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Anggota tim dapat memanfaatkan keahlian dan pengalaman masing-masing untuk mendukung kesuksesan tim secara keseluruhan. Kolaborasi adalah proses di mana anggota tim (Artha et al., 2022).

Maslow mengajukan bahwa kebutuhan manusia dapat diurutkan dalam hierarki lima tingkatan: kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Prihartanta, 2015). Manusia cenderung mencari pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi setelah kebutuhan dasar terpenuhi (Sajidannor et al., 2023). McGregor mengemukakan dua pendekatan terhadap motivasi karyawan. Teori X menganggap bahwa manusia secara alamiah malas dan butuh dipaksa atau diancam untuk bekerja, sementara Teori Y menganggap bahwa manusia secara alamiah ingin bekerja dan dapat mencapai tingkat kreativitas dan tanggung jawab yang tinggi (Caniago & Sudarmi, 2021).

Teori *Expectancy* dari Vroom menekankan bahwa motivasi seseorang untuk mencapai tujuan tergantung pada tiga elemen: harapan (*expectancy*) bahwa usaha akan menghasilkan hasil yang diinginkan, nilai (*valence*) dari hasil tersebut, dan keterkaitan antara usaha dan hasil (*instrumentality*) (Djaya, 2021). Herzberg membagi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi menjadi dua kategori: faktor higiene (yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak ada) dan faktor motivasi (yang berkaitan dengan tugas

dan pengakuan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja) (Sutrisno et al., 2022). Sedangkan McClelland mengidentifikasi tiga kebutuhan manusia yang mendasari motivasi, yaitu kebutuhan pencapaian, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Individu cenderung memiliki dominasi salah satu atau lebih dari kebutuhan ini (Rivaldo & Ratnasari, 2020).

Konsep kinerja (performance) mencakup penilaian atau pengukuran hasil kerja seseorang atau suatu kelompok dalam mencapai tujuan atau tugas tertentu. Kinerja seringkali dihubungkan dengan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dalam melakukan pekerjaan. Kinerja selalu dikaitkan dengan tujuan atau standar tertentu (Sadat et al., 2020). Pengukuran kinerja melibatkan proses penentuan sejauh mana seseorang atau suatu kelompok telah mencapai tujuan yang ditetapkan. Pengukuran ini dapat dilakukan dengan menggunakan metrik kuantitatif misalnya angka, persentase atau kualitatif seperti penilaian subjektif. Memberikan umpan balik merupakan bagian penting dari manajemen kinerja (Rivaldo & Ratnasari, 2020).

Proses evaluasi kinerja melibatkan penilaian secara menyeluruh terhadap hasil kerja seseorang atau kelompok. Evaluasi ini dapat dilakukan oleh atasan, rekan kerja, atau bahkan oleh individu itu sendiri melalui refleksi diri. Insentif, seperti bonus atau promosi, seringkali digunakan sebagai cara untuk memberikan pengakuan atas kinerja yang baik (Robbins et al., 2019). Identifikasi faktor-faktor yang dapat menghambat kinerja juga merupakan bagian dari konsep kinerja. Faktor-faktor ini bisa melibatkan masalah-masalah seperti kurangnya keterampilan, ketidakjelasan tujuan, atau kendala-kendala lainnya. Konsep kinerja juga melibatkan upaya untuk mengembangkan keterampilan dan kapasitas individu atau kelompok guna meningkatkan kinerja di masa depan (Silaen et al., 2021).

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif analitik korelasi dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian adalah perawat Rumah Sakit Swasta Jakarta sebanyak 266 orang. Perhitungan jumlah sampel dalam penelitian menggunakan rumus Slovin. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 160, teknik pengambilan sampling menggunakan *Simple Random Sampling*. Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Ganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari pengumpulan data oleh peneliti, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh *Employee Engagement* dan *Teamwork* terhadap Motivasi

**Tabel 1. Pengaruh *Employee Engagement* dan *Teamwork* terhadap Motivasi**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,044	0,041		-1,073	0,285
Employee Engagement	0,251	0,039	0,251	6,409	0,001
Teamwork	-0,027	0,013	-0,027	-2,053	0,042

Berdasarkan hasil analisis tabel 1, di dapatkan nilai *sig* variabel *employee engagement* sebesar 0,001 ( $< 0,05$ ) maka disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap motivasi perawat. Nilai *sig* variabel *teamwork* sebesar 0,042 ( $< 0,05$ ) artinya bahwa *teamwork* berpengaruh terhadap motivasi perawat. Adapun persamaan regresi didapatkan  $0,044+0,251(X1)-0,027(X2)$ , maka jika *employee engagement* meningkat maka motivasi perawat meningkat, jika *teamwork* menurun maka motivasi perawat menurun atau sebaliknya.

## 2. Pengaruh *Employee Engagement* dan *Teamwork* terhadap Kinerja

**Tabel 2. Pengaruh *Employee Engagement* dan *Teamwork* terhadap Kinerja**

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,311	0,151		-2,064	0,041
Employee Engagement	0,385	0,143	0,381	2,696	0,008
Teamwork	-0,203	0,048	-0,203	-4,254	0,001

Berdasarkan hasil analisis tabel 2, di dapatkan nilai *sig* variabel *employee engagement* sebesar 0,008 ( $< 0,05$ ) artinya bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja perawat. Nilai *sig* variabel *teamwork* sebesar 0,001 ( $< 0,05$ ) artinya bahwa *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja perawat. Adapun persamaan regresi didapatkan  $0,311+0,385(X1)-0,203(X2)$ , artinya bahwa jika *employee engagement* meningkat maka kinerja perawat meningkat, jika *teamwork* menurun maka kinerja perawat menurun atau sebaliknya.

## Pembahasan

### Pengaruh *Employee Engagement* dan *Teamwork* Terhadap Motivasi Perawat

Motivasi adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Ini adalah dorongan yang mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan, memenuhi kebutuhan, atau memuaskan keinginan tertentu (Messineo et al., 2019). Motivasi perawat yang tinggi dapat berdampak positif pada kinerja mereka, pengalaman pasien, dan keseluruhan efektivitas rumah sakit atau fasilitas kesehatan (Fauzi et al., 2023). Selain hal tersebut, keterkaitan antara *employee engagement* dan motivasi perawat di lingkungan perawatan kesehatan sangat erat dan memiliki dampak yang signifikan.

Hasil penelitian Ginting et.al (2022), karyawan yang terlibat cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap visi, misi, dan nilai-nilai organisasi. Pemahaman ini dapat meningkatkan motivasi perawat, karena mereka merasa terkoneksi dengan tujuan besar organisasi dan menyadari kontribusi mereka dalam mencapai tujuan tersebut. *Employee engagement* sering kali mencakup keterlibatan emosional, di mana karyawan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi mereka (Ginting et al., 2022). Keterlibatan emosional ini seringkali berkorelasi positif dengan motivasi intrinsik, yang merupakan dorongan internal untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Keterlibatan karyawan dapat menciptakan lingkungan di mana perawat merasa diberdayakan dan memiliki otonomi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Pemberdayaan dan otonomi ini dapat meningkatkan motivasi perawat karena mereka merasa

---

memiliki kontrol atas pekerjaan mereka dan merasa dihargai sebagai anggota tim yang berkontribusi (Muhadi & Izzati, 2020).

Karyawan yang terlibat merasa didukung oleh atasan dan organisasi mereka. Dukungan ini mencakup memberikan bantuan ketika diperlukan, mendengarkan masukan, dan memberikan *feedback* konstruktif. Dalam lingkungan yang adil, di mana perawat merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil, motivasi untuk memberikan yang terbaik akan lebih tinggi. *Employee engagement* dapat mencakup penyediaan peluang pengembangan karir. Jika perawat melihat kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, mencapai tujuan karir, atau mengambil tanggung jawab baru, ini dapat menjadi sumber motivasi yang kuat (Kustya & Nugraheni, 2020).

Hasil penelitian Safariningsih et.al (2022) menyatakan bahwa pengakuan atas pencapaian dan reward yang sesuai dengan kontribusi perawat adalah bagian penting dari *employee engagement*. Perawat yang merasa pengabdiannya diakui dan dihargai akan lebih termotivasi untuk berkinerja tinggi. Lingkungan *employee engagement* sering kali ditandai oleh komunikasi yang terbuka dan transparan. Perawat yang merasa dapat berkomunikasi dengan bebas dengan atasan dan rekan-rekan mereka dapat mengatasi tantangan dengan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi (Safariningsih et al., 2022). *Employee engagement* menciptakan rasa kepemilikan atau *sense of belonging* di antara karyawan. Perawat yang merasa menjadi bagian dari komunitas yang mendukung dan peduli akan merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif. Melalui *employee engagement* yang kuat, organisasi dapat menciptakan lingkungan di mana perawat merasa terlibat, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi. Sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat dan kualitas perawatan pasien (Trisnawati et al., 2021).

Sari (2022) menjelaskan bahwa kerjasama tim menciptakan lingkungan yang didasarkan pada dukungan sosial dan kebersamaan. Perawat yang merasa didukung oleh rekan-rekan mereka cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi. Rasa kebersamaan dalam tim dapat menjadi faktor penting dalam membangun motivasi untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim melibatkan pembagian tugas yang efektif berdasarkan keahlian dan kekuatan individu (Sari, 2022). Perawat yang merasa tugas-tugasnya terdistribusi dengan adil dan efisien cenderung merasa lebih termotivasi untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

Dalam tim yang berfungsi baik, anggota tim dapat bekerja sama untuk memecahkan masalah dan mengatasi tantangan. Kolaborasi ini tidak hanya meningkatkan efektivitas dalam menanggapi situasi yang sulit tetapi juga dapat meningkatkan rasa pencapaian dan motivasi perawat. Kerjasama tim menciptakan kesempatan untuk pengakuan dan penghargaan kolektif. Pengakuan terhadap pencapaian tim dan upaya bersama dapat menjadi pendorong motivasi yang kuat, karena perawat merasa bahwa kontribusi mereka dihargai oleh seluruh tim. Kerjasama tim memberikan kesempatan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman antarperawat (Rusni & Sutrischastini, 2020). Perawat yang merasa bahwa kontribusi mereka dalam tim diterima dan bahwa mereka dapat belajar dari rekan-rekan mereka akan merasa lebih termotivasi untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Menurut Razi (2024), kerjasama tim membutuhkan komunikasi yang baik. Komunikasi yang efektif antarperawat dalam tim dapat meningkatkan pemahaman, mencegah konflik, dan menciptakan lingkungan yang mendukung, yang dapat meningkatkan motivasi. Perawat yang merasa memiliki tanggung jawab terhadap hasil tim cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi. Mereka merasa bahwa mereka berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan bersama, menciptakan rasa kepemilikan terhadap hasil. Kerjasama tim membantu menciptakan tujuan bersama yang jelas (Razi, 2024).

Menurut peneliti, ketika perawat memiliki visi yang sama dan berusaha mencapai tujuan

bersama, hal ini dapat meningkatkan motivasi karena mereka merasa terlibat dalam pencapaian sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri. Ketika *employee engagement* dan teamwork dikelola dengan baik di lingkungan kerja perawatan kesehatan, ini dapat meningkatkan motivasi perawat untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi kepada pasien. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan dan memfasilitasi pembangunan keterlibatan karyawan dan kerja sama tim yang efektif.

### **Pengaruh Employee Engagement dan Teamwork Terhadap Kinerja Perawat**

*Employee engagement* memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja perawat di lingkungan perawatan kesehatan. *Employee engagement* mencakup sejauh mana karyawan terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat cenderung lebih bersemangat, berinisiatif, dan fokus terhadap pekerjaan mereka (Aisah & Wardani, 2020).

Hasil penelitian Dami et.al (2022) menjelaskan bahwa karyawan yang terlibat secara emosional dan motivasional cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi. Dalam konteks perawatan kesehatan, perawat yang terlibat cenderung lebih fokus pada tugas mereka, memberikan perhatian lebih kepada pasien, dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Dami et al., 2022). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja perawat. Ketika perawat merasa dihargai, memiliki otonomi dalam pekerjaan, dan mendukung lingkungan kerja yang positif, mereka lebih mungkin memberikan pelayanan yang berkualitas dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka.

Menurut Dewi et.al (2023), *Employee engagement* memungkinkan perawat merasa bahwa nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan nilai dan tujuan pribadi mereka. Perawat yang merasa terkoneksi dengan misi dan visi organisasi memiliki motivasi intrinsik yang tinggi untuk memberikan perawatan yang terbaik (Dewi et al., 2023). *Employee engagement* juga dapat memengaruhi kesejahteraan mental dan fisik perawat. Lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan positif dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan pencegahan kelelahan kerja (Setyawan et al., 2023).

Keterlibatan karyawan menciptakan atmosfer kolaboratif di antara tim perawatan. Perawat yang merasa terlibat lebih mungkin berkolaborasi dengan anggota tim lainnya, berbagi pengetahuan, dan bekerja sama untuk meningkatkan hasil pasien. *Employee engagement* dapat berdampak pada retensi perawat. Karyawan yang terlibat cenderung lebih setia terhadap organisasi, mengurangi turnover, dan memungkinkan institusi kesehatan untuk mempertahankan tenaga perawat yang berpengalaman (Janna & Paradilla, 2023).

Hasil penelitian Siregar et.al (2020), kerjasama tim memungkinkan perawat untuk bekerja sama dengan anggota tim lainnya, seperti dokter, perawat lain, ahli terapi, dan personel medis lainnya. Kolaborasi ini dapat meningkatkan pemahaman bersama tentang kondisi pasien dan menyediakan perawatan yang holistik. Dalam tim yang berfungsi baik, tugas dapat didistribusikan dengan efisien berdasarkan keahlian masing-masing anggota tim. Hal ini dapat mengoptimalkan waktu dan sumber daya, memungkinkan perawat untuk fokus pada aspek-aspek tertentu dari perawatan yang sesuai dengan keahliannya (Siregar et al., 2020).

Darmin et.al (2022), kerjasama tim membutuhkan komunikasi yang efektif antaranggota tim. Perawat yang berpartisipasi dalam tim yang berkomunikasi baik cenderung mendapatkan informasi yang lebih baik, mengurangi risiko kesalahan, dan dapat merespon lebih cepat terhadap perubahan kondisi pasien. Tim perawatan yang solid memungkinkan perawat untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka. Hal ini dapat meningkatkan pemahaman kolektif tentang praktek terbaik, teknologi baru, atau kasus-kasus khusus, yang dapat berkontribusi pada

peningkatan kinerja perawat secara keseluruhan (Darmin et al., 2022). Kerjasama tim menciptakan lingkungan yang mendukung secara emosional. Perawat yang merasa didukung oleh rekan-rekannya cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, meningkatkan moral tim, dan memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan dengan lebih baik (Wijaya et al., 2022).

Kerjasama tim dapat berkontribusi pada peningkatan keselamatan pasien. Dengan berbagi informasi secara terbuka, mengidentifikasi risiko potensial, dan berkolaborasi untuk menerapkan langkah-langkah pencegahan, tim perawat dapat mengurangi insiden medis yang tidak diinginkan. Kerjasama tim dapat meningkatkan efisiensi operasional (Rianto et al., 2020). Perawat dapat bekerja sama untuk mengidentifikasi proses kerja yang lebih efisien, mengurangi waktu tunggu, dan meningkatkan aliran kerja secara keseluruhan. Keterkaitan antara teamwork dan kinerja perawat menunjukkan bahwa kolaborasi dalam tim dapat membantu menciptakan lingkungan perawatan yang lebih efisien, efektif, dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil perawatan pasien dan kepuasan perawat (Anhar & Aprianti, 2022).

Menurut peneliti, ketika *employee engagement* dan *teamwork* dikelola dengan baik di lingkungan kerja perawatan kesehatan, kinerja perawat cenderung meningkat. Mereka merasa lebih termotivasi, puas, dan terikat dengan pekerjaan dan organisasi mereka. Selain itu, kolaborasi tim yang efektif memungkinkan perawat untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi kepada pasien. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan dan memfasilitasi pengembangan keterlibatan karyawan dan kerja sama tim yang efektif di rumah sakit dan lembaga perawatan kesehatan lainnya

## KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini yaitu terdapat pengaruh *employee engagement*, *teamwork* terhadap motivasi perawat rumah sakit dengan  $p\text{-value} < 0,05$ . Terdapat pengaruh *employee engagement*, *teamwork* terhadap kinerja perawat rumah sakit dengan  $p\text{ value} < 0,05$ . *Employee engagement* dan *teamwork* yang dikelola dengan baik di lingkungan kerja perawatan kesehatan, maka motivasi dan kinerja perawat cenderung meningkat secara keseluruhan. Mereka merasa lebih termotivasi, puas, dan terikat dengan pekerjaan dan organisasi mereka, serta dapat bekerja secara efektif sebagai bagian dari tim yang kolaboratif. Sehingga akan memperbaiki pengalaman perawatan pasien dan meningkatkan pelayanan kesehatan.

## PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian sampai terbitnya artikel penelitian ini. Peneliti menyatakan tidak ada konflik kepentingan dalam hasil penelitian ini.

## DAFTAR REFERENSI

- Aisah, S. N., & Wardani, R. (2020). The Influence of Leadership Style on Employee Performance. *Journal of Management and Digital Business*, 1(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>
- Anhar, A., & Aprianti, K. (2022). The Influence of Communication and Teamwork on Nurse Performance at the Bima District General Hospital. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–9. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/8014/4785>
- Artha, I. M. K., Kawiana, I. G. P., & Trarintya, M. A. P. (2022). Peran Etos Kerja Kaizen , Teamwork dan Budaya Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal*

- Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1019–1031.
- Awalia, A. R., Fania, D., & Setyaningrum, D. U. (2020). "Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 12–19.
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja , Stress Kerja , Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Idea Health Journal*, 1(02), 67–80.
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.404>
- Chandani, A., Mehta, M., Mall, A., & Khokhar, V. (2016). Employee engagement: A review paper on factors affecting employee engagement. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(15). <https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i15/92145>
- Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in Nursing. *Human Resources for Health*, 18(1), 1–17.
- Dami, W. D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). The Influence of Employee Engagement, Organizational Commitment, and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as a Mediating Variable. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514–526. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2>
- Darmin, D., Ningsih, S. R., Kaseger, H., Sarman, S., & Sudirman, S. (2022). Teamwork Perceptions of Nurse Performance in Carrying Out Nursing Care. *Perintis's Health Journal*, 9(1), 1–6. <https://doi.org/10.33653/jkp.v9i1.777>
- Dewi, S., Nurachmah, E., & Muhsinin, M. (2023). Analysis of the Relationship between Employee Engagement Factors and Nurse Performance. *Jurnal Kesmas Asclepius*, 5(2), 106–114. <https://doi.org/10.31539/jka.v5i2.7693>
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Leadership Style on Employee Work Motivation. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)*, 6(2), 156–165. <https://doi.org/10.32500/jematech.v6i2.4632>
- Ginting, B. R. A., Wahyuni, W., & Hilmy, R. (2022). The Influence of Work Motivation, Physical Work Environment, Employee Engagement on Nurse Performance at Taman Harapan Baru Hospital. *Jurnal Health Sains*, 3(5), 671–679. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i5.483>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Janna, N. M., & Paradilla, M. (2023). The Influence of Employee Engagement on Nurse Turnover Intention. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 109–122. <https://doi.org/10.54259/sehatrakyat.v2i1.1496>
- Kharismasyah, A. Y., Tata, E. E. T. N., & Syah, T. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Majenang. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 142–154.
- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analysis of the Influence of Work Engagement and Leadership on Employee Performance Through Organizational Commitment as an Intervening Variable. *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

- Kusumawati, H., & Sari, A. T. (2023). Peran Mediasi Sikap hedonis dan Utilitas dalam Mempengaruhi Keterlibatan Afektif dan Kognitif Terhadap Beli produk Apple. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 34(2), 99–112.
- McCarron, G. P., McKenzie, B. L., & Yamanaka, A. (2023). Leadership identity development. *New Directions for Student Leadership*, 23(1), 31–43. <https://doi.org/10.1002/yd.20552>
- Megawati, S. (2021). Pengembangan Sistem Teknologi Internet of Things Yang Perlu Dikembangkan Negara Indonesia. *Journal of Information Engineering and Educational Technology*, 5(1), 19–26. <https://doi.org/10.26740/jieet.v5n1.p19-26>
- Messineo, L., Allegra, M., & Seta, L. (2019). Self-reported motivation for choosing nursing studies: A self-determination theory perspective. *BMC Medical Education*, 19(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12909-019-1568-0>
- Muhadi, D. N., & Izzati, U. A. (2020). The Relationship Between Psychological Well-Being and Work Engagement in Inpatient Installation Nurses. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 07(03). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/34414>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Padila, P., & Andri, J. (2022). Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 919–926. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3582>
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi Prestasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1–11.
- Rahma, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Diklat, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit. *Jurnal Kebangsaan*, 8(16), 10–22.
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Razi, F. (2024). Teamwork Relationship with Missed Nursing Care. *Jurnal Abdi Kesehatan Dan Kedokteran*, 3(1), 731–739. <https://doi.org/https://doi.org/10.55018/jakk.v3i1.45>
- Rianto, R., Survival, S., & Purwanto, A. (2020). The Influence of Workload and Organizational Commitment on Nurse Performance and the Role of Teamwork as Mediating Variables. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 1–4. <https://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jim/article/view/1781/1272>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Robbins, S. P., Judge, T., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Unsrat Press.
- Rusni, A., & Sutrischastini, A. (2020). The Influence of Distributive Leadership, Team Working, and Job Satisfaction on Nurse Performance. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(1), 1–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.32477/jrm.v7i1.180>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Safariningsih, R. T. H., Rizan, M., & Handaru, A. W. (2022). The Role of Grit and Self Efficacy on Work Engagement in Hospital Health Workers. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 5(2), 285–304. <https://doi.org/https://doi.org/10.36407/jmsab.v5i2.671>
- Sajidannor, M., Setiawan, H., Pertiwiwati, E., Hadarani, M., & Yakin, R. (2023). Motivation

- Relationship with Quality Nursing Care Documentation (Based On Completeness) in RSD Idaman City of Banjarbaru). *Caring Nursing Journal*, 7(1), 31–37. <https://doi.org/https://doi.org/10.35747/cnj.v7i1.607>
- Sari, W. N. (2022). The Influence of Teamwork, Work Environment, Occupational Health and Safety on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 129–139. <https://doi.org/https://doi.org/10.51903/jimeb.v1i3.420>
- Setyawan, C. A., Nurhidayah, N., & Bastomi, M. (2023). The Influence of Work Life Balance, Quality Work Life and Work Engagement on Employee Performance. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 1–8. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/20446>
- Shah, M. K., Gandrakota, N., Cimiotti, J. P., Ghose, N., Moore, M., & Ali, M. K. (2021). Prevalence of and Factors Associated with Nurse Burnout in the US. *JAMA Network Open*, 4(2), 1–11. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.36469>
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Aksara Timur.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruoh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Siregar, P. H., Siregar, M. Y., & Isnaniah, I. (2020). The Influence of Teamwork and Competence on the Performance of Nurses at Permata Bunda Hospital, Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–13. <https://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi/article/view/378>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022.
- Tannady, H., Luturmas, Y., Miftahorrozi, M., Bilgies, A. F., & Putra, M. U. M. (2022). Analysis Of The Role Of Team Work And Team Communication On Employee Performance Of Futures Trading Brokerage Companies Analisis Peran Team Work Dan Team Communication Terhadap Performa Karyawan Perusahaan Pialang Perdagangan Berjangka. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 2975–2986.
- Trisnawati, A. A., Sianto, K., Seansyah, L. A., & Saputra, N. (2021). Holistic Work Engagement among Health Workers in West Jakarta City: The Influence of Digital Quotient, Authentic Leadership, and Perceived Organizational Support during Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 2(4), 255–278. <https://doi.org/10.35912/jakman.v2i4.425>
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). The Effect of Communication and Teamwork on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia Vol*, 2(3), 058–079. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v1i2.355>