

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Rosela Karawang

Fadila Hanoum Nurifai¹, Stefanus M. S Sadana²

^{1,2}Fakultas Manajemen, Institut Perbanas

fadila.nurifai@gmail.com; sadana@perbanas.id

ABSTRACT

High-quality human resources and nursing professionalism are vital for maintaining hospital service standards. This research addresses concerns regarding compensation, work engagement, and turnover risks among healthcare staff. The study specifically evaluates how competency and compensation systems impact nurse performance at Rosela Hospital. Employee engagement is analyzed as a critical intervening variable within this professional healthcare clinical setting. Data were gathered via questionnaires from 96 nurses to assess these organizational and behavioral factors. SmartPLS version 4.0.9.6 served as the primary analytical tool for processing the collected research data. Results indicate that both competency and compensation exert a direct positive effect on nurse performance. Furthermore, employee engagement was found to significantly influence overall productivity and service quality levels. The analysis confirms that engagement mediates the relationship between professional competency and final work outcomes. Better compensation packages are shown to strengthen the emotional and professional commitment of the staff. The findings suggest that integrated management strategies are essential for optimizing nursing performance in Karawang. Enhancing skill sets and rewards leads to higher engagement, which ultimately improves patient care delivery. This study highlights the necessity of supporting nurses to ensure the long-term success of Rosela Hospital.

Keywords: Competency, Compensation, Employee Engagement, Nurse Performance, Rosela Hospital Karawang, SmartPLS, Intervening Variable

ABSTRAK

Sumber daya manusia berkualitas tinggi dan profesionalisme keperawatan sangat vital untuk menjaga standar layanan rumah sakit. Penelitian ini membahas kekhawatiran terkait kompensasi, keterlibatan kerja, dan risiko turnover di kalangan staf tenaga kesehatan. Studi ini secara spesifik mengevaluasi bagaimana kompetensi dan sistem kompensasi berdampak pada kinerja perawat di Rumah Sakit Rosela. Keterlibatan karyawan dianalisis sebagai variabel intervening yang kritis dalam lingkungan klinis layanan kesehatan profesional ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 96 perawat untuk menilai faktor-faktor organisasional dan perilaku tersebut di lapangan. SmartPLS versi 4.0.9.6 digunakan sebagai alat analisis utama untuk mengolah data penelitian yang telah dikumpulkan. Hasil menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja para perawat. Lebih lanjut, keterlibatan karyawan ditemukan berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas dan kualitas layanan secara keseluruhan. Analisis tersebut mengonfirmasi bahwa keterlibatan memediasi hubungan antara kompetensi profesional dan hasil akhir kinerja kerja. Paket kompensasi yang lebih baik terbukti memperkuat komitmen emosional dan profesional dari seluruh staf rumah sakit. Temuan menunjukkan bahwa strategi manajemen terintegrasi sangat penting untuk

mengoptimalkan kinerja keperawatan di wilayah Karawang. Peningkatan keahlian dan penghargaan memicu keterlibatan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya memperbaiki pemberian asuhan pasien. Studi ini menyoroti perlunya mendukung perawat guna memastikan keberhasilan jangka panjang bagi operasional Rumah Sakit Rosela.

Kata kunci: Kompetensi, Kompensasi, Employee Engagement, Kinerja Perawat, Rumah Sakit Rosela Karawang, Smart PLS, Variabel Intervening

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki tanggung jawab untuk memberikan layanan yang bermutu, aman, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dalam konteks operasional, perawat merupakan profesi yang memiliki proporsi terbesar dalam struktur sumber daya manusia rumah sakit sehingga kinerja mereka sangat menentukan kualitas pelayanan yang diterima pasien. Perawat tidak hanya berperan dalam pelaksanaan tindakan keperawatan, tetapi juga memberikan edukasi, komunikasi terapeutik, serta memastikan keselamatan pasien dalam setiap prosedur klinis. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja perawat menjadi prioritas penting dalam manajemen rumah sakit, khususnya pada fasilitas kesehatan yang beroperasi dalam lingkungan yang dinamis dan kompetitif.

Fenomena empiris pada Rumah Sakit Rosela Karawang menunjukkan bahwa kinerja perawat masih menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan data pengaduan masyarakat yang tercantum dalam dokumen penelitian, sebanyak 16% keluhan ditujukan langsung kepada perawat, sedangkan 7% keluhan lainnya terkait dengan masalah internal rumah sakit, seperti ketidaksesuaian kompensasi, THR, dan insentif yang memengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan. Kondisi ini diperburuk oleh adanya rencana pengunduran diri 23 perawat (3% dari total perawat) pada tahun 2023, sebagian besar dipicu oleh ketidakpuasan terhadap kompensasi dan tingginya beban kerja. Fenomena tersebut menunjukkan adanya persoalan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama terkait aspek kompensasi, persepsi keadilan, serta keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, dinamika pelayanan rumah sakit di Kabupaten Karawang turut memengaruhi kondisi kerja perawat. Data Dinas Kesehatan (2021) menunjukkan tingginya kunjungan rawat jalan dan rawat inap pada berbagai rumah sakit di wilayah tersebut, yang berdampak pada meningkatnya beban kerja tenaga kesehatan. Rumah sakit tipe C seperti RS Rosela Karawang harus mampu mempertahankan kualitas pelayanan agar tetap kompetitif di tengah persaingan fasilitas kesehatan swasta lainnya. Beban kerja yang tinggi tanpa dukungan kompetensi dan kompensasi yang memadai dapat menurunkan motivasi, meningkatkan stres kerja, serta memengaruhi kinerja perawat.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja tenaga kesehatan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan teknis, kemampuan interpersonal, serta sikap profesional yang diperlukan untuk memberikan pelayanan keperawatan berkualitas. Namun, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan inkonsistensi. Sanjaya et al.

(2016) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sementara Nurlaila et al. (2016) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja paramedis. Hal ini menunjukkan adanya research gap yang menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Faktor kompensasi juga menjadi perhatian utama. Kompensasi yang adil dan sesuai beban kerja diyakini mampu meningkatkan motivasi dan kinerja. Penelitian Ardillah et al. (2020) serta Widyastuti & Rahardja (2018) menegaskan adanya pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja. Namun Logan et al. (2012) dan Afriyie et al. (2020) menunjukkan temuan berbeda, sehingga hubungan antara kompensasi dan kinerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut, terutama dalam konteks rumah sakit swasta.

Selain kompetensi dan kompensasi, keterikatan kerja (work engagement) juga menjadi faktor psikologis penting yang terbukti mampu meningkatkan kinerja perawat. Karyawan yang memiliki tingkat vigor, dedication, dan absorption tinggi biasanya menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dan produktif. Penelitian Anitha (2014) dan Oebidat (2016) menegaskan bahwa keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan dapat menjadi variabel mediasi.

Melihat fenomena dan research gap tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja perawat dengan keterikatan kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Rosela Karawang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen SDM serta kontribusi praktis bagi peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit melalui penguatan kompetensi, penyempurnaan sistem kompensasi, dan peningkatan keterikatan kerja perawat.

TINJAUAN LITERATUR

Kompetensi dan kinerja

Sanjaya et al. (2016) menemukan bahwa kompetensi teknis dan interpersonal perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui peningkatan kemampuan clinical reasoning dan kedisiplinan dalam prosedur keperawatan. Agustian et al. (2018) menunjukkan bahwa pengetahuan dan keterampilan perawat memiliki kontribusi besar terhadap kualitas pelayanan yang diukur melalui ketepatan tindakan serta kepuasan pasien. Makkasau (2016) menyatakan bahwa kompetensi klinis, terutama dalam pengambilan keputusan dan penguasaan SOP, merupakan faktor dominan yang menentukan performa perawat di rumah sakit daerah. penelitian tersebut memperkuat argumentasi bahwa semakin tinggi kompetensi perawat, semakin baik kinerja yang dihasilkan.

H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja

Kompensasi dan kinerja

Widyastuti & Rahardja (2018) menemukan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui peningkatan motivasi dan persepsi keadilan organisasi. Ardillah et al. (2020) menegaskan bahwa struktur

kompensasi yang kompetitif meningkatkan produktivitas dan komitmen tenaga kesehatan. Ahmed & Ramzan (2014) menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor penentu utama kinerja karyawan karena berfungsi sebagai penghargaan langsung terhadap kontribusi mereka. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai mendorong motivasi kerja, komitmen, serta output kinerja.

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja

Work engagement dan kinerja

Anitha (2014) menemukan bahwa keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui peningkatan motivasi intrinsik dan produktivitas. Bakker, Albrecht, & Leiter (2012) menjelaskan bahwa perawat dengan tingkat vigor, dedication, dan absorption tinggi cenderung memberikan pelayanan yang lebih konsisten, responsif, dan berkualitas. Oebidat (2016) membuktikan bahwa work engagement meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan fokus, energi kerja, dan komitmen terhadap tugas.

H3 : Work engagement berpengaruh positif terhadap kinerja

Kompetensi dan keterikatan kerja

Sakdiyah & Widodo (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berhubungan dengan work engagement karena kompetensi meningkatkan efikasi diri yang berkontribusi pada tingginya energi kerja. Rich et al. (2010) menegaskan bahwa kompetensi kerja mendorong perasaan keberdayaan (empowerment) yang memperkuat vigor dan dedikasi dalam bekerja. Kim & Park (2017) menemukan bahwa kompetensi profesional meningkatkan keterikatan kerja melalui peningkatan tanggung jawab moral dan kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi dapat menjadi driver penting bagi peningkatan engagement perawat.

H4 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja

Kompensasi dan keterikatan kerja

Putra & Supartha (2019) menunjukkan bahwa kompensasi signifikan meningkatkan work engagement karena menciptakan rasa dihargai dan diakui organisasi. Shuck et al. (2011) menyatakan bahwa kompensasi yang memadai meningkatkan keterikatan kerja melalui peningkatan kepuasan dan kepercayaan terhadap organisasi. Bharadwaj (2016) menemukan bahwa kompensasi dan benefit berperan dalam menumbuhkan dedication dan absorption karyawan, terutama di sektor pelayanan. Dengan tingginya keluhan kompensasi di RS Rosela, hipotesis ini menjadi sangat relevan untuk diuji secara empiris.

H5 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja

Kompetensi dan kinerja melalui keterikatan kerja

Bakker & Demerouti (2007) melalui model JD-R menyatakan bahwa kompetensi sebagai personal resource meningkatkan engagement yang pada

akhirnya memperkuat kinerja. Hakanen et al. (2008) membuktikan bahwa kompetensi meningkatkan work engagement yang berfungsi sebagai mediator terhadap peningkatan kinerja guru dan tenaga kesehatan. Sani & Maharani (2018) menemukan bahwa kompetensi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga tidak langsung melalui peningkatan energi kerja dan dedikasi karyawan. Model mediasi ini dengan demikian memiliki landasan empiris yang kuat dan sesuai untuk diuji dalam penelitian perawat.

H6 : Kompetensi berpengaruh positif kinerja melalui keterikatan kerja

Kompensasi dan kinerja melalui keterikatan kerja

Anitha (2014) membuktikan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui engagement, karena kompensasi meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Saks (2006) menyatakan bahwa kompensasi termasuk faktor penting yang memengaruhi engagement, dan engagement memediasi pengaruh variabel organisasi terhadap kinerja. Omar & Mohammad (2019) menemukan bahwa kompensasi yang adil meningkatkan dedication dan absorption, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja tenaga kerja sektor kesehatan. Ketiga penelitian ini menegaskan bahwa hubungan kompensasi dan kinerja dapat diperkuat melalui keterikatan kerja sebagai variabel mediasi.

H7 : Kompensasi berpengaruh positif kinerja melalui keterikatan kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja perawat melalui keterikatan kerja (employee engagement) sebagai variabel intervening. Populasi penelitian mencakup seluruh perawat di Rumah Sakit Rosela Karawang yang tersebar di 14 unit pelayanan, dengan mayoritas profil responden berada pada usia produktif awal (di bawah 25 tahun) dan berstatus tenaga kontrak. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling. Berdasarkan perhitungan rumus Lemeshow untuk populasi yang tidak diketahui secara pasti, diperoleh jumlah sampel representatif sebanyak 96 responden.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden, sementara data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dan dokumen internal rumah sakit. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur persepsi responden, mulai dari skor 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga skor 5 (Sangat Setuju). Tahapan pengumpulan data dilakukan secara sistematis mulai dari tahap pra-penelitian melalui koordinasi dan observasi, tahap pelaksanaan distribusi kuesioner, hingga tahap pasca-pengambilan data yang meliputi proses editing, coding, dan entry data ke dalam sistem komputer.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) berbasis variance dengan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0.9.6. Penggunaan SEM-PLS dipilih karena kemampuannya dalam menguji hubungan kausalitas kompleks, menguji kualitas data melalui outer model, serta melakukan analisis jalur (path analysis) secara simultan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memvisualisasikan hubungan antarvariabel laten melalui diagram jalur yang memudahkan interpretasi data statistik.

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan evaluasi outer model untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen. Uji validitas diukur melalui nilai loading factor (di atas 0,70 dianggap ideal) dan Average Variance Extracted (AVE), sedangkan uji reliabilitas dinilai berdasarkan skor Cronbach's Alpha (di atas 0,60) dan Composite Reliability (di atas 0,70). Selain itu, dilakukan uji discriminant validity untuk memastikan bahwa setiap konstruk laten memprediksi ukuran pada bloknnya lebih baik daripada blok lainnya melalui perbandingan nilai cross loading.

Tahap akhir analisis adalah pengujian inner model dan hipotesis penelitian melalui prosedur bootstrapping. Analisis jalur dilakukan untuk menilai pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja perawat. Kriteria pengujian hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi (p-value) di bawah 0,05 dengan nilai kritis T-statistik di atas 1,96. Hasil analisis ini kemudian digunakan untuk menyimpulkan apakah keterikatan kerja secara signifikan memediasi hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen sesuai dengan kerangka teori yang dibangun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek dan Karakteristik Responden

RS Rosela Karawang merupakan rumah sakit umum dengan layanan unggulan Hemodialisa dan MCU. Karakteristik responden didominasi oleh perempuan (>70%) dengan kelompok usia di bawah 25 tahun (60-70%). Mayoritas perawat berpendidikan D3/S1 Keperawatan dengan status kepegawaian kontrak tahun pertama hingga kedua. Profil ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan berada pada tahap awal karier yang sangat dinamis terhadap aspek kompetensi dan kompensasi.

Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan interval skor rata-rata, persepsi responden terhadap seluruh variabel penelitian dikategorikan sebagai **Baik**.

- **Kompetensi (3,79):** Indikator teknis (Kpt04 & Kpt08) memperoleh skor tertinggi 3,85.
- **Kompensasi (3,77):** Indikator gaji pokok (Kom01) dinilai paling tinggi (3,88).

- **Keterikatan Kerja (3,59):** Indikator kebanggaan profesi (KK02 & KK05) menjadi poin terkuat (3,67).
- **Kinerja Perawat (3,63):** Indikator ketepatan tindakan (Kin02) memiliki rata-rata tertinggi (3,90).

Persamaan Struktural Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Validitas Konvergen

Hasil pengujian menunjukkan nilai Loading Factor untuk seluruh indikator berkisar antara 0,773 hingga 0,954, yang berarti telah melampaui batas kritis 0,700. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk seluruh variabel berada di atas 0,500, memperkuat bukti bahwa model memiliki validitas konvergen yang ideal.

Validitas Diskriminan

Validitas Diskriminan diuji melalui kriteria *Fornell-Larcker* dan HTMT. Nilai akar AVE (angka diagonal) lebih tinggi dibandingkan korelasi antar konstruk. Selain itu, seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,90, sehingga syarat validitas diskriminan terpenuhi.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* menunjukkan nilai R^2 untuk variabel Kinerja sebesar 0,696, yang mengindikasikan bahwa model memiliki daya prediksi yang kuat. Nilai Q^2 untuk Kinerja (0,545) dan Keterikatan Kerja (0,533) yang bernilai > 0 membuktikan model memiliki *predictive relevance* yang baik. Uji kelayakan model (*Goodness of Fit*) menghasilkan nilai SRMR 0,053 ($< 0,10$), yang berarti model dinyatakan *good fit*.

Uji Hipotesis

Peran Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi ($B=0,287$, $p<0,05$) dan kompensasi ($B=0,263$, $p<0,05$) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat RS Rosela Karawang. Temuan ini menegaskan bahwa penguasaan keterampilan klinis yang mumpuni serta sistem imbalan yang adil merupakan determinan utama dalam mendorong produktivitas kerja. Perawat yang merasa kompeten dan dihargai secara finansial cenderung memberikan pelayanan yang lebih presisi dan sesuai standar operasional prosedur.

Keterikatan Kerja sebagai Mediator

Temuan paling krusial dalam penelitian ini adalah peran Keterikatan Kerja sebagai variabel mediasi. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui keterikatan kerja sebesar 0,221 ($p=0,029$), sementara kompensasi sebesar 0,205 ($p=0,045$).

Hal ini menjelaskan mekanisme psikologis di RS Rosela: kompetensi dan kompensasi tidak serta-merta meningkatkan kinerja secara mekanis, melainkan melalui peningkatan koneksi emosional dan komitmen perawat terhadap pekerjaannya. Ketika perawat memiliki kompetensi yang tinggi, rasa percaya diri mereka meningkat, yang kemudian memicu keterikatan (engagement) yang lebih dalam, sehingga menghasilkan kinerja yang jauh lebih optimal.

Penelitian menyimpulkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Strategi peningkatan kinerja perawat di RS Rosela Karawang harus dilakukan secara integratif dengan memperkuat basis kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan dan peninjauan skema kompensasi yang kompetitif. Fokus pada peningkatan keterikatan kerja juga menjadi kunci untuk memastikan dampak kompetensi dan kompensasi dapat terkonversi menjadi kinerja pelayanan kesehatan yang unggul.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SEM-PLS, penelitian ini menyimpulkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan diterima. Secara spesifik, kompetensi dan kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui keterikatan kerja (employee engagement).

Keterikatan kerja ditemukan berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi klinis dan sistem imbalan yang adil akan meningkatkan rasa percaya diri dan komitmen emosional perawat, yang pada akhirnya bermuara pada optimalisasi kinerja pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi vigor, dedication, dan absorption perawat di RS Rosela Karawang menjadi katalisator penting dalam menerjemahkan aset SDM menjadi kualitas pelayanan yang nyata.

IMPLIKASI

Implikasi Teoritis: Penelitian ini memperkuat literatur manajemen sumber daya manusia dengan membuktikan model integratif antara faktor internal (kompetensi) dan eksternal (kompensasi) dalam memengaruhi kinerja melalui mekanisme mediasi keterikatan kerja. Temuan ini mengukuhkan peran psikologis keterikatan kerja sebagai jembatan krusial dalam organisasi pelayanan kesehatan.

Implikasi Praktis: Bagi manajemen RS Rosela Karawang, hasil ini memberikan landasan strategis bahwa intervensi peningkatan kinerja tidak boleh hanya berfokus pada aspek teknis atau finansial semata. Manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menumbuhkan loyalitas dan kebanggaan profesi. Program pelatihan berbasis kompetensi dan sistem remunerasi

yang transparan harus diintegrasikan dengan upaya peningkatan kesejahteraan emosional perawat guna mempertahankan standar mutu pelayanan kesehatan.

Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup yang hanya mencakup satu institusi (studi kasus tunggal) dan menggunakan desain *cross-sectional*, sehingga belum dapat menggambarkan dinamika perubahan perilaku dalam jangka panjang. Selain itu, penggunaan kuesioner mandiri berisiko menimbulkan *social desirability bias*.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya:

1. **Perluasan Sampel:** Melakukan penelitian pada beberapa rumah sakit dengan karakteristik berbeda (Tipe B atau C) untuk meningkatkan generalisasi hasil.
2. **Pengembangan Model:** Menambahkan variabel moderasi seperti budaya organisasi atau gaya kepemimpinan, serta mempertimbangkan variabel demografis (usia dan masa kerja) yang mungkin memengaruhi tingkat keterikatan kerja.
3. **Metodologi:** Menggunakan pendekatan *mixed methods* (kombinasi kuantitatif dan kualitatif) untuk menggali lebih dalam aspek emosional perawat yang tidak tertangkap melalui kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, N., & Fitriansyah, M. (2020). The effect of compensation on employee performance. *Journal of Management Studies*, 8(2), 112–123.
- Agustian, D., Suharyono, S., & Cahyono, E. (2018). The influence of competence and work discipline on nurse performance. *Journal of Nursing Management*, 6(1), 45–53.
- Ahmed, R., & Ramzan, M. (2014). Effects of remuneration on employee performance: A case of Pakistan telecommunications industry. *International Journal of Ethical Practices*, 1(1), 34–46.
- Amelia, R., & Rodhiyah, R. (2016). Pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan pasien di rumah sakit daerah. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 9(2), 87–96.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323.
- Ardillah, F., Sunaryo, H., & Wibowo, A. (2020). The effect of compensation and motivation on employee performance in health institutions. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 10(1), 55–63.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. Kogan Page.

- Bakker, A. B., Albrecht, S., & Leiter, M. (2012). Work engagement: Further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 74–88.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bharadwaj, S. (2016). Influence of compensation and benefits on work engagement. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(4), 52–69.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513.
- Joyonegoro, R. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit X. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 7(1), 34–46.
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining structural relationships between work engagement, organizational commitment, and job performance. *Sustainability*, 9(2), 1–16.
- Logan, A., Smith, J., & Zhou, P. (2012). Compensation and job performance: An empirical study. *Journal of Organizational Economics*, 4(3), 41–53.
- Makkasau, E. (2016). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 5(2), 101–110.
- Nurlaila, Y., Suprpti, R., & Taufiq, D. (2016). Analisis kompetensi terhadap kinerja paramedis di puskesmas wilayah Jawa Barat. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 11(1), 22–30.
- Oebidat, B. (2016). The effect of work engagement on performance in healthcare institutions. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 20(1), 1–18.
- Omar, M., & Mohammad, Z. (2019). Compensation, work engagement, and job performance in healthcare sector. *International Journal of Business and Society*, 20(3), 1100–1115.
- Putra, I. G. A., & Supartha, I. W. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap work engagement karyawan hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 3064–3090.
- Rich, B., Lepine, J., & Crawford, E. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.
- Sakdiyah, N., & Widodo, A. (2018). Competence, empowerment and work engagement among nurses. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 21(1), 10–20.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Sanjaya, D., Nugraheni, D., & Wibowo, H. (2016). The influence of competence on nurse performance in Indonesian hospitals. *Jurnal Keperawatan Nusantara*, 3(2), 112–121.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual*. Utrecht University.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 8 No 1 (2026) 249 – 259 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v8i1.10359

- Sutoro, T. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 66–75.
- Widyastuti, R., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja perawat. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–11.
- Widiaswari, T. (2016). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan dan kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 144–155.