

HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN BERFIKIR KRITIS PERAWAT DI RUMAH SAKIT

The Correlation Between Work Engagement And Nurses Critical Thinking In The Hospital

Sutanta¹, Habid Al Hasbi², Ahmad Syamsul Bahri³, Sarwoko⁴, Titik Angraeni⁵

^{1,2,3,4,5} : STIKES ESTU UTOMO

Email: paksutanta@gmail.com

Corresponding Author:

Tanggal Submission: 27 Juli 2023 , Tanggal diterima: 30 Desember 2023

Abstrak

Latar Belakang : Pelayanan kesehatan terutama keperawatan harus mempunyai kinerja yang berkualitas dan beretika untuk bisa menumbuhkan berfikir kritis ketika memberikan pelayanan kepada pasien. *Work Engagement* merupakan sesuatu hal yang positif pada pekerjaan yang berhubungan dengan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Berfikir kritis merupakan bagian dari komponen asuhan keperawatan ketika perawat memberikan pelayanan keperawatan pada pasien sehingga diharapkan pasien mendapatkan pelayanan yang memuaskan. **Tujuan** : Mengetahui hubungan *work engagement* dengan berfikir kritis perawat. **Metode** : Desain penelitian menggunakan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif non experimental. Penelitian ini menggunakan sampel 37 responden dengan teknik *total sample*. Data diolah dengan program SPSS, untuk mengalisis univariat dan bivariat dengan *chi-square*. **Hasil** : Di dapatkan bahwa ada hubungan antara *work engagement* dengan berfikir kritis perawat diperoleh nilai *p value* sebesar $0,005 < 0,05$ dengan nilai *rho* sebesar 0,634 yang berarti ada hubungan kuat. **Kesimpulan** : penelitian ini menunjukkan adanya hubungan *work engagement* dengan berfikir kritis perawat ($0,00 < 0,05$).

Kata kunci : *Work engagement*, berfikir kritis

Abstract

Background: Health services, especially nursing service, must have quality and ethical performance to be able to foster critical thinking when providing services to patients. *Work engagement* is a positive aspect of mind-related work that is characterized by passion, dedication, and absorption. Critical thinking is a part of the component of nursing care when nurses provide nursing services to patients so that patients are expected to get satisfactory service.

Objective: To find out the correlation between work engagement and nurses' critical thinking.

Methods: The research design used a cross-sectional approach. This research is non-experimental quantitative research using 37 respondents as the total samples. The data were processed by the SPSS program to analyze univariate and bivariate data with *chi-square*.

Results: there is a correlation between work engagement and nurses' critical thinking; a *p value* of $0.005 < 0.05$ with a *rho* value of 0.634 means that there is a strong correlation.

Conclusion: there is a correlation between work engagement and nurses' critical thinking.

Keywords: *work engagement*, nurses' critical thinking

Pendahuluan

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang sangat dominan dalam pelayanan kesehatan. Dengan semakin banyaknya jumlah tenaga keperawatan dan jumlah rumah sakit baik negeri maupun swasta, diperlukan tenaga keperawatannya yang profesional, untuk mendapatkan tenaga profesional diperlukan motivasi, dedikasi dan disiplin yang didukung dengan pengetahuan, ketrampilan dan attitude yang baik dari tenaga kesehatan (Dewi Kurniati, 2012).

Work Engagement (keterikatan kerja) sebagai kondisi pikiran yang positif dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh adanya vigor, dedication, dan absorption. Individu yang terikat akan menginvestasikan banyak energi personal dalam menjalankan peran di pekerjaan sebagaimana hal tersebut menjadi bagian penting dari identitas diri mereka. Sebaliknya, individu yang tidak terikat hanya hadir secara fisik dalam pekerjaan namun tidak menunjukkan adanya pengorbanan emosi, energi, dan passion dalam menjalankan tugas (Kristiana et al., 2019). Mengevaluasi, meningkatkan, dan mempertahankan oleh karena itu, keterlibatan kerja menjadi perhatian utama banyak organisasi, dan banyak penelitian telah menyelidikinya kemungkinan anteseden dan konsekuensi dari keterlibatan (Knight et al., 2017).

Keterikatan kerja mengacu pada keadaan positif, afektif-motivasi dari energi tinggidikombinasikan dengan tingkat dedikasi yang tinggi dan fokus yang kuat pada pekerjaan. Sangat diinginkan bagi organisasi publik dan swasta kontemporer untuk memiliki karyawan yang terlibat karena keterlibatan telah terbukti bertepatan dengan tingkat tinggi kreativitas, kinerja tugas, perilaku kewargaan organisasi, dan kepuasan klien (Bakker et al., 2014) (Bakker & Albrecht, 2018), sehingga hal ini menjadi sangat penting dimiliki setiap karyawan terutama tenaga keperawatan agar lebih semangat dan berfikir kritis dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Dengan demikian jika keterikatan kerja tenaga kesehatan tinggi akan berdampak positif terhadap pelayanan kesehatan maka dapat diaplikasikan untuk meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian analitik korelasi dalam penelitian ini peneliti memberikan kuesioner Work Engagement dan berfikir kritis perawat. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di rumah sakit sebanyak 37 orang. Teknik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah total sampling. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan uji yang digunakan yaitu uji chi-square dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$.

Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik responden dalam ini meliputi umur, jenis kelamin, pekerjaan, pendidikan, dengan hasil sebagai berikut:

1. Karakteristik responden
 - a. Jenis kelamin

Tabel 1. Distribusi Frekuensi usia responden di Rumah Sakit

Umur	n	%
20-30 Tahun	21	56,8
30-40 Tahun	10	27,0
40 Tahun Ke atas	6	16,2
Total	37	100,0

Sumber : Data primer diolah (2022)

Hasil Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas usia responden paling banyak adalah 20-30 tahun sebanyak 21 orang (56,8%), usia 30-40 tahun sebanyak 10 orang (27,0%), usia 40 Tahun ke atas sebanyak 6 orang (16,2%).

b. Pendidikan terakhir

Tabel 2. Distribusi Frekuensi pendidikan terakhir responden di Rumah Sakit

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
D3 Keperawatan	34	91,9
S1 Keperawatan	1	2,7
S1+Ners	2	5,4
Total	37	100,0

Sumber : Data primer diolah (2022)

Tabel 2 data pendidikan terakhir responden sebagian besar adalah D3 Keperawatan sebanyak 34 orang (91,9%). Responden paling sedikit berpendidikan S1 Keperawatan sebanyak 1 orang (2,7%).

c. Pengalaman kerja

Distribusi frekuensi pengalaman kerja ditampilkan pada table 4.3.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi pengalaman kerja responden di Rumah Sakit

Pengalaman kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 tahun	26	70,3
6-10 tahun	6	16,2
11-15 tahun	5	13,5
Total	37	100,0

Sumber : Data primer diolah (2022)

Tabel 3 menunjukkan sebagian besar responden adalah bekerja di RS selama 1 sampai 5 tahun sebanyak 26 orang (70,3%). Sebagian kecil responden bekerja antara 10 sampai 15 tahun sebanyak 5 orang (13,5%).

Berdasarkan tabel dibawah ini dapat diketahui distribusi frekuensi *Work Engagement*, sebagai berikut:

Tabel 4. *Work Engagement*

Keterangan	N	%
Baik	27	73,0
Buruk	10	27,0
Total	37	100,0

Sumber: data primer diolah penulis, 2022

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang *Work Engagement* dengan baik sebanyak 27 orang (73%) sedangkan responden dengan buruk sebanyak 10 orang (27%). Sebagian besar responden yang bekerja dengan baik.

Tabel 5. Tabel Distribusi frekuensi responden berpikir kritis

Berpikir kritis	Frekuensi	Persentase (%)
Kritis	19	51,4
Kurang kritis	18	48,6
Total	37	100,0

Sumber : Data primer diolah (2022)

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Berpikir Kritis Responden di Rumah Sakit

Data berpikir kritis diperoleh dari hasil jawaban atas 35 pertanyaan didapatkan hasil responden yang berpikir kritis sebanyak 19 responden dan yang 18 responden kurang kritis.

Tabel 6. Hasil hubungan *Work Engagement* perawat dengan berpikir kritis

	Test Statistics	
	<i>Work Engagement</i>	Kritis
Chi-Square	7.811 ^a	.027 ^a
Df	1	1
Asymp. Sig.	.005	.869

Sumber : Data primer diolah (2022)

DISCUSSION

1. Menunjukkan bahwa mayoritas usia responden paling banyak adalah 20-30 tahun sebanyak 21 orang (56,8%), usia 30-40 tahun sebanyak 10 orang (27,0%), usia 40 Tahun ke atas sebanyak 6 orang (16,2%). Menurut Mangkuprawira (2004) usia seorang pegawai sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Pegawai dengan usia yang relatif muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik daripada pegawai yang lebih tua, namun dalam hal pengalaman bekerja seorang pegawai yang sudah berusia lebih tua biasanya lebih berpengalaman daripada pegawai yang masih muda.

2. Pendidikan

Pendidikan responden paling banyak adalah berpendidikan D3 sebanyak 34 orang (91,9%), berpendidikan S1 Keperawatan sebanyak 1 orang (2,7%) dan pendidikan S1 Ners sebanyak 2 orang (5,4%). Tingkat pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaana. Pegawai dengan pendidikan yang tinggi, lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi daripada pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Menurut Mangkuprawira (2011) tanggung jawab dari pegawai dengan tingkat pendidikan yang tinggi biasanya juga jauh lebih tinggi karena mereka lebih dipercaya untuk menangani tingkat pekerjaan yang dianggap lebih rumit.

3. Masa Kerja

Lama kerja responden paling banyak adalah > 6 tahun sebanyak 26 orang (70,3%). Masa kerja responden 6-10 tahun sebanyak 6 orang (16,2%) dan masa kerja responden < 10 tahun sebanyak 5 orang (13,5%). (27%). (Mangkuprawira, 2011) Masa kerja seorang pegawai cukup erat hubungannya dengan pengalaman, kepercayaan diri dan pemahaman terhadap job description yang lebih baik. Selain itu pegawai dengan masa kerja yang lebih lama dapat menular semangat, pemahaman dan etos kerja yang baik kepada pegawai yang masih baru.

4. Work Engagement

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil analisis univariat Work Engagement dengan baik sebanyak 27 orang sedangkan responden dengan buruk sebanyak 10 orang. Sehingga bisa disimpulkan sebagian besar responden memiliki work engagement yang baik. Sedangkan responden dengan hasil buruk dikarenakan masa kerja yang kurang.

5. Berpikir kritis

Berdasarkan tabel 5 hasil analisis univariat menunjukkan kemampuan berpikir kritis antara responden yang mampu berpikir kritis dan yang kurang kritis hampir sama. Sebanyak 51,4% responden berpikir kritis dan 48,6% berpikir kritis masih kurang.

Berdasarkan tabel 6 hasil analisis menunjukkan bahwa antara Work Engagement dengan berfikir kritis di RS dengan p sebesar $0,005 < 0,05$ yang berarti ada hubungan kuat antara Work Engagement perawat dengan berfikir kritis di RS. Penelitian ini bersesuaian juga dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa work engagement dengan perilaku Caring perawat (Sciences, 2014). Studi penelitian (Mokodongan et al., 2021) yang menunjukkan bahwa perawat mempunyai tingkat harapan yang relatif tinggi, inisiatif pertumbuhan pribadi, mempunyai makna dalam kehidupan yang berkorelasi signifikan dengan work engagement.

Dengan dimilikinya rasa keterikatan kerja dan kecintaan terhadap pekerjaan oleh perawat maka akan terbentuk rasa tanggung jawab, rasa memiliki dan selalu berfikir positif yang berdampak pada perilaku caring perawat sehingga pasien merasa puas dengan pelayanan keperawatan yang diberikan. Berpikir kritis adalah aktivitas kompleks yang membutuhkan pendidikan, pengembangan berkelanjutan, waktu, dan komitmen (Kamil et al., 2021).

Berpikir kritis perlu keterampilan kognitif dan kebiasaan bertanya, mencari informasi dengan baik, bersikap jujur dalam menghadapi kebiasaan pribadi, bersedia mempertimbangkan kembali dan berpikir jernih dalam menghadapi masalah yang mengungkapkan bahwa berfikir kritis merupakan kompetensi yang perlu dimiliki oleh perawat agar dapat memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas karena berfikir kritis sangat berkaitan dengan pengambilan keputusan dan penilaian klinis yang tepat Menurut (Berman et al., 2018) bahwa perawat berpendidikan tinggi mempunyai kemampuan kerja yang lebih baik.

Tingkat pendidikan menentukan dalam pemberian pelayanan keperawatan sesuai penelitian yang dilakukan oleh Perawat dengan pendidikan spesialis dengan perawat umum memiliki area yang berbeda dalam pelayanan keperawatan. Pendidikan yang lebih tinggi akan meningkatkan kemampuan intelektual, interpersonal dan tekhnikal yang dibutuhkan oleh seorang perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Penguasaan ketrampilan berbasis pengalaman lebih aman dan cepat ketika bersandar pada basis pendidikan yang kuat, Namun dari hasil penelitian ini bahwa ditinjau dari tingkat pendidikan responden antara D3 keperawatan dan maupun S1Keperawatan + Ners mempunyai nilai kemampuan berpikir yang

hampir sama, hasil ini sesuai penelitian yang dikaukan oleh Hanna Grace Kambuaya, Sefty Rompas, Hamel (2016) bahwa ada hubungan tingkat Pendidikan dengan kinerja perawat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Alamri et al., (2015) didapatkan tidak ada pengaruh tingkat pendidikan perawat terhadap kepuasan pasien.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hakkanen, Peeter dan Schaufelli (2018) menemukan individu yang menginvestasikan seluruh energi ke dalam pekerjaan, energi tersebut cenderung kembali sebagai imbalan untuk dirinya sendiri sehingga individu memiliki sumber daya berlebih untuk mencegah kehabisan tenaga dan menyebabkan gejala-gejala kelelahan emosional berkurang. Demerouti, Mostert dan Bakker (2010) juga menyebutkan ketika individu memiliki vigor/semangat yang tinggi dalam pekerjaannya akan mencegah timbulnya kelelahan emosional. Vigor merupakan salah satu dimensi dari *work engagement*. Menurut Aslam, Riani dan Widodo (2013) sebagai momentum optimalisasi dan pengembangan layanan kesehatan, terlebih dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, pihak rumah sakit menyadari pentingnya menjaga kepuasan kerja karyawan agar tetap maksimal, sehingga dapat mempertahankan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi.

Menurut Ramadhan & Sahrah (2021) yang dikutip dari Yuwanto (2014) menyebutkan bahwa *work engagement* dapat ditingkatkan melalui *self-leadership* dengan cara mengatur dan memotivasi dirinya sendiri, memotivasi dirinya ketika dalam situasi kerja, mengendalikan diri, dan memahami kondisi dirinya. Sebaliknya, jika ketidakpuasan dirasakan individu maka dapat mengganggu pelaksanaan operasional organisasi sehingga dapat menurunkan keuntungan bagi organisasi.). Lebih lanjut dikatakan oleh (Ramadhan & Sahrah, 2021) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel totalitas kerja (*vigor, dedication dan absorption*) dan modal psikologis (*efikasi diri, harapan, optimis dan resiliensi*). Demikian juga terdapat kontribusi antara *work engagement* terhadap kepuasan kerja pada pelayanan kefarmasian di rumah sakit (Cahyati & Qomariyah, 2019).

Asuhan keperawatan menjadi sebuah patokan bagi seorang perawat dalam memberikan tindakan kepada pasien bahwa standar dari sebuah asuhan keperawatan harus selalu terus menerus ditinjau agar akurat sehingga tidak menimbulkan kesalahan yang dapat membuat pasien menjadi rugi, selain itu perawat juga harus selalu dibina agar dapat bertanggungjawab pada tugas-tugasnya. Berfikir adalah merupakan salah satu fungsi otak dan fungsi tersebut dapat berjalan dengan baik jika tubuh dalam keadaan sehat dan lingkungan yang memberikan rangsangan. Hal tersebut harapannya sebagai perawat mempunyai otak yang sehat. Untuk melaksanakan proses perawatan tersebut perawat dituntut melakukan aktifitas kognitif dalam berfikir kritis, yang diperlukan beberapa komponen antara lain: pengetahuan, pengalaman, kompetensi, sikap dan standar berfikir kritis dalam proses keperawatan berawal dari tahap pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan keperawatan, pelaksanaan dan evaluasi yang semuanya merupakan standar praktek keperawatan professional (Cahyati & Qomariyah, 2019).

Perawat dalam memenuhi secara komprehensif, menggunakan ketrampilan kritis dan profesional sehingga pelayanan yang diberikan bermutu bagi pasien maupun perawat sendiri. Perawat harus mempunyai kemampuan berpikir kritis seseorang dapat ditunjukkan dengan perilaku. Seseorang yang mempunyai kemampuan berpikir kritis yang baik akan tahu bagaimana berperilaku yang baik sehingga dapat memberikan gambaran tentang hal apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuannya dalam berpikir. Perilaku dalam

penelitian ini adalah kemampuan dalam melakukan identifikasi risiko jatuh pada pasien rawat inap. Setelah sekitar satu dekade penelitian keterlibatan, ada banyak hal yang kami ketahui.

Meskipun terkadang ada ketidaksepakatan, makna keterlibatan relatif jelas dan setidaknya ada satu alat penilaian yang andal dan valid. Berbagai (kemungkinan) anteseden dan konsekuensi telah diidentifikasi, dan penelitian juga menemukan berbagai jenis (yaitu, kebiasaan dan keadaan) dan tingkat (yaitu, individu dan kolektif) dari keterlibatan. Dan terlebih lagi, kami telah mulai menemukan cara untuk membangun keterlibatan. Tetapi masih banyak yang harus dilakukan, dan agenda penelitian yang diuraikan di atas mengarah ke mana kita harus pergi. Dengan mengangkat isu-isu agenda ini, kami tidak hanya dapat meningkatkan pengetahuan akademis kami tetapi juga dapat mendukung dan menginspirasi para praktisi yang berjuang untuk meningkatkan keterlibatan organisasi (Schaufeli, 2012).

Tingkat *work engagement* perawat menunjukkan kondisi-kondisi positif yang dimiliki oleh perawat serta berhubungan dengan variabel-variabel penting di rumah sakit seperti meningkatnya loyalitas pelanggan, tingkat kehadiran yang rendah, dan meningkatnya keuntungan rumah sakit. Melalui *work engagement* perawat yang tinggi, diharapkan kinerja rumah sakit meningkat dan selanjutnya peningkatan keuntungan rumah sakit secara berkelanjutan secara berkelanjutan. Rumah sakit yang ingin meningkatkan *work engagement* perawat harus berfokus pada persepsi perawat terhadap dukungan yang mereka terima dari manajemen (Wahyudi et al., 2017).

Hal besesuaian dengan Vaksalla & Hashimah (2015) bahwa menunjukkan bahwa perawat yang lebih penuh harapan dan memiliki tingkat personal yang lebih tinggi inisiatif pertumbuhan dan makna hidup lebih terlibat di tempat kerja. Harapan dan inisiatif pertumbuhan pribadi memiliki kontribusi yang signifikan dalam memprediksi keterlibatan kerja. Temuan ini dapat digunakan lebih lanjut untuk meningkatkan keterlibatan perawat di berbagai lingkungan rumah sakit dan karyawan dari profesi lain.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara *Work Engagement* dengan berfikir kritis Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perawat dengan nilai *p-value* sebesar $0,005 < 0,05$

Saran

Perawat perlu meningkatkan peningkatan *Work Engagemet* untuk meningkat mutu pelayanan di rumah sakit karena perawat merupakan tenaga kesehatan yang dominan sehingga rumah sakit perlu melakukan refreasing kepada setiap karyawan secara periodik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamri, A. M., Rumayar, A. A., & Kolibu, F. K. (2015). *Hubungan Antara Mutu Pelayanan Perawat Dan Tingkat Pendidikan Dengan Kepuasan Pasien Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam (Rsi) Sitti Maryam Kota Manado. PHARMACONJurnal Ilmiah Farmasi-UNSRAT*, 4(4), 241–251.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). *Work engagement: current trends. Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>

- Berman, A., Snyder, S., Levett-Jones, T., Dwyer, T., Hales, M., Harvey, N., Luxford, Y., Moxham, L., Park, T., Parker, B., Reid-Searl, K., & Stanley, D. (2018). *Kozier and Erb's Fundamentals of Nursing*. *Kozier and Erb's Fundamentals of Nursing*, 521.
- Cahyati, S., & Qomariyah, N. (2019). *Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Sakit*. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 11–21.
- Dewi Kurniati. (2012). *BERFIKIR KRITIS DALAM KEPERAWATAN*. *Fakultas Keperawatan USU*, 8.
- Hanna Grace Kambuaya, Sefty Rompas, Hamel, R. S. (2016). *Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lamanya Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Kabupaten Sorong*. *E-Journal Keperawatan (e-Kp)*, 4(mei 2016).
- Kamil, H., Putri, R., Putra, A., Mayasari, P., & Yuswardi, Y. (2021). *Berpikir kritis perawat dalam pelaksanaan dokumentasi keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Pemerintah Aceh*. *Jurnal Kedokteran Syiah Kuala*, 21(3), 204–211.
<https://doi.org/10.24815/jks.v21i3.20578>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). *Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions*. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812.
<https://doi.org/10.1002/job.2167>
- Kristiana, I. F., Fajrianti, F., & Purwono, U. (2019). *Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (Uwes-9) Versi Bahasa Indonesia*. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204.
<https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- Mokodongan, F., Tjahjono, H. K., & Nuryakin, N. (2021). *The effect of work engagement on nursing caring behavior with burnout as Intervening variables*. *Journal of Management and Business*, 20(2), 155–163.
- Ramadhan, V. A., & Sahrah, A. (2021). *Pengaruh Self-Leadership Dan Usia Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Milenial*. *Proyeksi*, 16(2), 166.
<https://doi.org/10.30659/jp.16.2.166-173>
- Schaufeli, W. B. (2012). *Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? Work Engagement in Everyday Life, Business, and Academia*. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3–10.
- Sciences, A. H. (2014). *ABCS HEALTH SCIENCES CS Biossegurança na odontologia*. *ABCS Health Sci*, 39(1), 29–33.
- Vaksalla, A., & Hashimah, I. (2015). *How Hope, Personal Growth Initiative and Meaning in Life Predict Work Engagement Among Nurses in Malaysia Private Hospitals*. *International Journal of Arts & Sciences*, 8(2), 321–378.
<http://gateway.library.qut.edu.au/login?url=http://search.proquest.com/docview/1677318457?accountid=13380> http://sf5mc5tj5v.search.serialssolutions.com/?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info:ofi/enc:UTF8&rft_id=info:sid/ProQ:pqrl&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:ke
- Wahyudi, H., Rivai, F., & Kadir, A. R. (2017). *Pengaruh Modal Psikologis terhadap Work Engagement dan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2017*. *Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin*, 2.
http://digilib.unhas.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/OWNmYTc5MWJhOTM0MDA0YmU2NDk0NDhkYWUyZjcyNjdINGYzYmQyMg==.pdf