

Pengaruh *Employee Engagement* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Pencegahan Dan Pengendalian Infeksi

Anytawati¹ Dwi Helynarti Syurandhari²

¹Prodi Magister Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit Mojokerto

²Prodi S1 Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit Mojokerto

E-Mail: dwielynarti@gmail.com

ABSTRACT

Employee engagement refers to the personal involvement of nurses in expressing themselves through their work when carrying out tasks. Engaged and motivated nurses tend to bring innovative ideas, leading to improved performance in the implementation of Infection Prevention and Control. The occurrence of HAIs can diminish the image and quality of hospital services since IPC programs are a key metric for quality control. Therefore, nurses play a crucial role in the implementation of IPC. This research is an analytical correlation study using a cross-sectional method, with proportional sampling techniques involving 103 respondents. Data collection was conducted through questionnaires filled out by the respondents and was subsequently analyzed using Path Analysis with a significance level (α) of 0.05. The Path Analysis results indicate that employee engagement and motivation has a significant impact on nurses' performance in implementing IPC, with a path coefficient of 0.267 and 0.19 and a p-value of 0.000 ($p < 0.005$). The determination coefficient was found to be 0.89. The Path Analysis results show that 89% of the influence on performance can be explained by employee engagement and motivation, while the remaining influence is explained by other factors outside the scope of this study. Management plays a crucial role in enhancing nurses' performance in IPC implementation to improve service quality. Based on the study's findings, it is recommended to improve nurses' competencies through both internal and external training, ensure the availability of adequate facilities and infrastructure, provide regular supervision by IPCN, and offer management support by considering individual, psychological, and organizational factors.

Keywords: *Employee engagement, motivation, nurse performance, Infection Prevention and Control, hospital*

A. PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan harus memiliki indikator mutu, salah satunya adalah prosentase angka kejadian infeksi nosokomial (Depkes RI, 2005). Kejadian infeksi nosokomial/HAIs (*Healthcare Associated Infections*) dapat menurunkan citra dan mutu pelayanan rumah sakit karena program pencegahan dan pengendalian infeksi merupakan salah satu tolak ukur kendali mutu pelayanan. Hasil *surveillance* HAIs tahun 2021 dan 2022 di RSUD RA Basoeni Mojokerto didapatkan angka infeksi nosokomial/HAIs berturut-turut untuk IDO (Infeksi Daerah Operasi) adalah 0 %, ISK (Infeksi Saluran Kemih Terkait Pemasangan Kateter) 0 ‰, angka kejadian plebitis 10,7 ‰ dan 7,94 ‰, dengan standar angka HAIs adalah $\leq 1,5\%$. Hal itu didukung dengan rendahnya angka kepatuhan cuci tangan perawat selama kurun waktu 2021 dan 2022 yaitu 75,70 % dan 66,35 % (Komite PPI RSUD RA Basoeni, 2021

dan 2022). Angka kepatuhan cuci tangan perawat tersebut masih di bawah standart yang ditetapkan WHO yaitu >85 %. Kepatuhan perawat dalam cuci tangan merupakan salah satu indikator kinerja perawat dalam pelaksanaan program PPI (Pencegahan dan Pengendalian Infeksi) di Rumah Sakit.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingginya HAIs phlebitis di RSUD RA Basoeni periode 2021 dan 2022 merupakan dampak dari rendahnya kinerja perawat dalam pelaksanaan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi, salah satunya yaitu angka kepatuhan cuci tangan perawat. Secara prinsip, kejadian HAIs sebenarnya dapat dicegah bila fasilitas pelayanan kesehatan secara konsisten melaksanakan program PPI diantaranya adalah kebersihan tangan (Permenkes RI No 27 tahun 2017).

Manajemen rumah sakit mempunyai peran penting dalam keberhasilan program PPI. Rumah sakit bertanggung jawab terhadap komite PPI dalam menyediakan sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana untuk menunjang program PPI, serta wajib memiliki komitmen yang tinggi terhadap penyelenggaraan upaya PPI. Hasil wawancara kami dengan ketua komite PPI didapatkan informasi bahwa tidak mudah bagi petugas kesehatan (perawat) melakukan kebersihan tangan sebagai salah satu kewaspadaan standart, alasannya adalah kurangnya kesadaran diri perawat dalam melakukan cuci tangan, tergantung supervisi IPCN dan peran IPCLN dari tiap unit yang bertugas memberikan motivasi dan teguran tentang pelaksanaan kepatuhan PPI pada setiap personil ruangan dan memonitor kepatuhan petugas kesehatan yang lain dalam menjalankan kewaspadaan standar masih belum berjalan dengan optimal. Hasil yang ingin dicapai dalam kebersihan tangan adalah mencegah agar tidak terjadi infeksi, kolonisasi pada pasien dan mencegah kontaminasi dari pasien ke lingkungan termasuk lingkungan kerja petugas (Permenkes, 2017). Hasil beberapa penelitian menunjukkan ada pengaruh faktor psikologis, faktor individu, dan faktor organisasi terhadap *employee engagement*, faktor karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap *employee engagement* (Hilmi, 2015). *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dalam PPI (Sarifudin 2018).

Upaya yang dapat dilakukan agar dapat menurunkan kejadian infeksi (HAIs) adalah dengan *employee engagement* dan motivasi. Penjelasan dari penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat dalam PPI dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu, motivasi, pendapatan/gaji, supervisi, pengembangan karir. Hal ini sesuai dengan pendapat Gibson, Ivancevich, (1997) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologi. Faktor psikologi diantaranya adalah persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Faktor psikologis, organisasi dan individu juga berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan yang dapat meningkatkan kinerja (Hilmi, 2015). *Employee engagement* sebagai keterikatan pribadi karyawan dalam bereksistensi dipekerjaannya saat melakukan tugas yang mempengaruhi kualitas kerja, kehadiran dan peran aktifnya dalam perusahaan (Kahn, 1990). Karyawan yang terikat memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi. Karyawan termotivasi untuk membawa ide inovatif menyebabkan kinerja organisasi meningkat. Faktor psikologis, organisasi dan individu juga berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan yang dapat meningkatkan kinerja (Hilmi, 2015). Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu, Mangkunegara (2005). Salah satu bentuk motivasi yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian hasil yang optimal adalah motivasi yang berasal dari diri individu itu sendiri yang mendorong

dirinya menjadi produktif (Hasibuan, 2005). Untuk itu peneliti ingin mengembangkan penelitian tentang pengaruh *employee engagement* dan motivasi terhadap kinerja perawat dalam Pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto sehingga penurunan motivasi dan kinerja yang rendah dapat diminimalkan sehingga berdampak pada atmosfer kerja secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kolaboratif dan inovatif.

B. METODE PENELITIAN

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analitik korelasi yaitu peneliti berupaya mencari hubungan antara variable dan melakukan analisis terhadap data yang telah terkumpul, sehingga perlu dibuat hipotesis dan harus ada uji hipotesis (Sastroasmoro, Ismail, 2011). Adapun rancangan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *cross sectional* yaitu penelitian untuk mempelajari korelasi antara faktor-faktor resiko dengan cara pendekatan atau pengumpulan data sekaligus pada satu saat tertentu saja (Ariani, 2014). Penelitian ini dilaksanakan di RSUD RA Basoeni dan dilaksanakan pada bulan Januari sampai Pebruari 2024. Populasi pada penelitian ini adalah perawat di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto sebanyak 139 perawat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 103 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proporsional sampling*. Jumlah sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin.

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu *employee engagement*, dan motivasi. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat dalam pelaksanaan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi. Pengolahan data menggunakan *Editing, Coding, Scoring, Tabulating*.

C. HASIL PENELITIAN

- a. Distribusi frekuensi berdasarkan *employee engagement*

Tabel 1. Persentase *Employee Engagement* Berdasarkan *Employee Engagement* di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto tahun 2024

No.	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Lemah	5	4,85
2	Cukup	64	62,13
3	Kuat	34	33,01
	Total	103	100

Tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 103 responden terdapat 64 responden (62,13%) dengan *employee engagement* cukup

- b. Distribusi frekuensi berdasarkan motivasi

Tabel 2. Persentase Motivasi Berdasarkan Motivasi di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto tahun 2024

No.	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Lemah	6	5,83
2	Sedang	61	59,22
3	Kuat	36	34,95
	Total	103	100

Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 103 responden terdapat 61 responden (59,22%) dengan motivasi sedang.

- c. Distribusi frekuensi berdasarkan kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI.

Tabel 3 Persentase Kinerja Perawat Berdasarkan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto tahun 2024

No.	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Sangat kurang	0	0
2	Kurang	10	9,71
3	Cukup	56	54,37
4	Baik	34	33,01
5	Sangat baik	3	2,91
	Total	103	100

Tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 103 responden terdapat 56 responden (54,37%) dengan kinerja dalam pelaksanaan PPI cukup.

- d. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI

Tabel 4 Tabulasi silang pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto tahun 2024

<i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI	Kinerja Perawat dalam pelaksanaan PPI										<i>Spearman Correlation</i>
	Sangat Baik		Baik		Cukup		Kurang		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
EE kuat	2	0.00	20	58,82	11	19,64	1	10	34	33	0.00
EE Cukup	1	33,33	14	41,17	45	80,35	4	40	64	62,14	
EE Lemah	0	0	0	0	0	0	5	50	5	4,85	
Total	3	100	34	100	56	100	10	100	103	100	

Tabel 4 hasil tabulasi silang pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Mojokerto tahun 2024 menunjukkan hasil persilangan, paling banyak adalah responden dengan *employee engagement* cukup dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI cukup sebanyak 45 responden.

Berdasarkan hasil uji statistik *Spearman Rho* pada taraf signifikan $\alpha=0,05$ dengan jumlah 45 responden didapatkan tingkat probabilitas/Asym.sig sebesar 0,00 yang $< \alpha (0,05)$ maka H_a diterima yang artinya ada pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA basoeni Mojokerto tahun 2024.

e. Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI

Tabel 5 Tabulasi silang pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto tahun 2024

Motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI	Kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI										Spearm an Correlat ion
	Sangat Baik		Baik		Sangat Baik		Kurang		Sangat Baik		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Motivasi kuat	3	100	29	82,86	4	7,14	0	0	36	34,95	0.00
Motivasi sedang	0	0	6	17,14	52	92,86	3	33,33	61	59,22	
Motivasi lemah	0	0	0	0	0	0	6	66,66	6	5,83	
Total	3	100	35	100	56	100	9	100	103	100	

Tabel 5 hasil tabulasi silang pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Mojokerto tahun 2024 menunjukkan hasil persilangan, paling banyak adalah responden dengan motivasi sedang dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI cukup sebanyak 52 responden. Berdasarkan hasil uji statistik *Spearman Rho* pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan jumlah 52 responden didapatkan tingkat probabilitas/Asym.sig sebesar 0,00 yang $< \alpha (0,05)$ maka H_a diterima yang artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA basoeni Mojokerto tahun 2024.

D. PEMBAHASAN

1. *Employee engagement* di RSUD RA Basoeni Mojokerto

Berdasarkan tabel 1 hasil penelitian *Employee engagement* di RSUD RA Basoeni Mojokerto tahun 2024 menunjukkan bahwa dari 103 responden sebagian besar mempunyai *Employee engagement* cukup yaitu sebanyak 64 responden (62,13%).

Employee engagement adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil; karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil (Allen dan Sihombing, 2018).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 64 orang atau sekitar 62,13%, memiliki tingkat *employee engagement* yang berada pada kategori cukup. *Employee engagement* yang cukup ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat di RSUD RA Basoeni merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, tetapi mungkin belum sepenuhnya mencapai tingkat keterlibatan yang optimal. Mereka mungkin merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dan berkontribusi pada lingkungan kerja, namun belum sepenuhnya termotivasi untuk memberikan performa terbaik atau berkomitmen secara emosional kepada institusi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yang cukup ini bisa beragam, termasuk kondisi kerja, beban kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta dukungan yang diberikan oleh rumah sakit. Hasil ini penting karena *employee engagement* yang tinggi di kalangan perawat sangat berkaitan dengan

kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, yang pada akhirnya berdampak pada keseluruhan kinerja rumah sakit.

Pembahasan lebih lanjut akan mengeksplorasi bagaimana tingkat *employee engagement* ini terkait dengan variabel-variabel lain yang ada dalam penelitian, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan keterlibatan perawat. Dengan demikian, RSUD RA Basoeni diharapkan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan *employee engagement*, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan kerja perawat.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya. Penelitian Sarifudin menjelaskan bahwa *employee engagement* dipengaruhi oleh faktor individu seperti ketrampilan, kemampuan, lama bekerja perawat dan tingkat pendidikan. Faktor organisasi juga berpengaruh terhadap *employee engagement* pada perawat di RSU Pamekasan (Sarifudin *et al*, 2018).

Sedangkan dalam penelitian ini *employee engagement* perawat di RSUD RA Basoeni dalam kategori cukup. Hasil penelitian menunjukkan yang paling berpengaruh terhadap *employee engagement* adalah budaya organisasi, penghargaan sarana, supervisi dan terakhir adalah kepemimpinan. Menurut Gibson dalam Nursalam (2015), sub variable dari faktor organisasi yang paling kuat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah imbalan/penghargaan. Imbalan merupakan materiil atau tunjangan yang dipertahankan oleh pimpinan untuk menarik dan memotivasi kinerja dan prestasi seorang karyawan untuk mencapai tujuan pribadi pimpinan ataupun tujuan organisasi. Imbalan terdiri dari imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan instrinsik (muncul dari dalam diri karyawan) terdiri atas penyelesaian, pencapaian, otonomi dan pertumbuhan. Sedangkan imbalan ekstrinsik atau imbalan yang berasal dari luar pegawai terdiri dari finansial, antarpribadi dan promosi.

Menurut peneliti, responden dengan tingkat keterlibatan yang cukup mungkin merasa cukup termotivasi, namun belum sepenuhnya terlibat atau merasa terikat dengan pekerjaan dan organisasi. Keterlibatan karyawan yang berada pada level cukup dapat mengindikasikan bahwa meskipun responden menjalankan tugas mereka, mereka mungkin tidak memberikan usaha ekstra yang kuat yang diperlukan untuk mencapai keunggulan dalam pelayanan kesehatan.

Responden dengan keterlibatan cukup kemungkinan karena responden belum dapat menciptakan hubungan yang baik dengan pekerjaan, dengan RS, dengan rekan kerja maupun dengan management. Rekan kerja yang saling mendukung dan peran management yang seharusnya dapat memberikan dukungan dan nasihat agar responden dapat memberikan upaya terbaik dari yang diharapkan.

Employee engagement dengan hasil cukup harus melihat banyak faktor diantaranya adalah lingkungan kerja. Apakah RS sudah menyediakan lahan informasi tentang PPI, apakah RS sudah memberikan kesempatan untuk belajar bagi karyawannya?. Karyawan akan tertarik dengan pekerjaan apabila ada kesesuaian dengan nilai individu mereka dan perlakuan adil dalam pekerjaannya. Berbagai upaya untuk meningkatkan *employee engagement* yaitu kebebasan dalam bertindak, kepercayaan yang diberikan, kesempatan untuk berkembang, kesesuaian pekerjaan, supervisi yang adil dan bijaksana, kesesuaian upah, penghargaan diharapkan dapat meningkatkan *employee engagement* perawat yang cukup.

2. Motivasi di RSUD RA Basoeni Mojokerto.

Berdasarkan table 2 hasil penelitian motivasi perawat di RSUD RA Basoeni Mojokerto tahun 2024 menunjukkan bahwa dari 103 responden sebagian besar mempunyai motivasi sedang yaitu sebanyak 61 responden (59,22%).

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang berperilaku tertentu untuk mencapai keinginannya sehingga tercapai kesesuaian antara kebutuhan pribadi dengan tujuan organisasi. Kesesuaian akan dapat menimbulkan sinergi dalam mencapai kinerja organisasi (Miftah, 2003). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara, 2005).

Hasil penelitian yang diperoleh dari 103 responden. Data yang terkumpul menunjukkan bahwa mayoritas responden, sebanyak 61 orang atau sekitar 59,22%, memiliki tingkat motivasi yang sedang. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar responden berada pada level motivasi yang cukup, namun tidak menunjukkan kecenderungan yang sangat kuat, baik ke arah motivasi yang rendah maupun tinggi.

Tingkat motivasi yang sedang ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, kondisi pribadi, atau mungkin kebijakan perusahaan yang tidak sepenuhnya mendukung peningkatan motivasi. Penemuan ini memberikan gambaran penting mengenai bagaimana perasaan dan dorongan internal yang dimiliki oleh sebagian besar responden dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Lebih lanjut, kita akan mengeksplorasi bagaimana distribusi motivasi ini berkorelasi dengan variabel-variabel lain yang diteliti, serta implikasinya bagi rumah sakit. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi responden, langkah-langkah strategis dapat dirancang untuk meningkatkan motivasi karyawan yang pada akhirnya diharapkan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI.

Menurut peneliti, RSUD RA Basoeni sudah menggunakan alat untuk meningkatkan motivasi baik itu insentif materiil, non materiil maupun kombinasi keduanya. Seperti yang sudah dilaksanakan yaitu penghargaan pegawai teladan lintas profesi, penghargaan pada karyawan dengan masa kerja terlama, penghargaan terhadap karyawan favorit pilihan karyawan, penghargaan terhadap unit dengan angka kepatuhan cuci tangan terbaik, penghargaan terhadap unit dengan angka kepatuhan pemakaian APD tertinggi, pemberian jasa medis dan jasa pelayanan, pelaksanaan family gathering tiap tahun. Akan tetapi segala bentuk alat untuk meningkatkan motivasi tidak menjamin motivasi karyawan/ perawat di RSUD RA Basoeni memiliki motivasi kuat dalam bekerja terutama dalam pelaksanaan PPI.

Sedangkan pemberian motivasi negatif juga sudah dilakukan oleh manajemen RS yaitu dengan penganugerahan “unit terkotor”. Harapan manajemen memotivasi negative seperti ini agar memacu semangat karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat. Akan tetapi metode seperti itu hanya dilaksanakan manajemen setahun sekali karena motivasi negative kurang efektif untuk jangka Panjang

3. Kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Mojokerto.

Berdasarkan table 3 hasil penelitian kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Mojokerto tahun 2024 menunjukkan bahwa dari 103 responden sebagian besar mempunyai kinerja cukup yaitu sebanyak 56 responden (54,37%).

Kinerja adalah gabungan antara upaya (*effort*) yang dilakukan oleh seseorang ditambah dengan hasil kerja atau pencapaian hasil upaya (*achievement*) yang telah dilakukannya (Supriyanto & Ratna, 2007). Kinerja adalah penjabaran visi, misi, tujuan, dan strategis organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawabnya (Robbins, 2006).

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden memiliki kinerja cukup. Faktor organisasi yang turut mempengaruhi kinerja perawat adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi, dan beban kerja perawat (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1997).

Menurut peneliti manajemen di RSUD RA Basoeni menggunakan komunikasi dua arah antara staff dan pimpinan. Manajemen juga menetapkan regulasi tentang PPI dalam bentuk pedoman, panduan, dan SPO. Bentuk kepedulian manajemen terhadap pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni juga ditunjukkan dengan pemenuhan sarana dan prasarana serta SDM yang menunjang terlaksananya PPI di RS. Termasuk dibentuknya Komite PPI dan ditunjuknya IPCN (Infection Prevention and Control Nurse) yang mempunyai tugas dan wewenang mengontrol HAIs atau infeksi nosokomial. RS juga memberikan berbagai penghargaan untuk beberapa kategori di bidang PPI. Faktor lain yaitu beban kerja. Sebagian besar responden memiliki kinerja cukup, hal ini bisa terjadi karena beban kerja dan jumlah pasien yang tinggi sehingga responden tidak bisa menerapkan sesuai standart

4. Pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja perawat di RSUD RA Basoeni Mojokerto

Berdasarkan tabel 4 Hasil penelitian pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni tahun 2024 menunjukkan bahwa adanya pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI. Hasil uji *Spearman Correlation* didapatkan nilai p value sebesar 0.00 yang artinya ada pengaruh yang signifikan *employee engagement* terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI.

Beberapa penelitian terdahulu menjelaskan dampak *employee engagement* pada individu. *Employee engagement* mempengaruhi kualitas kerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi jumlah ketidakhadiran karyawan dan menurunkan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan. Karyawan yang memiliki derajat *engagement* yang tinggi memiliki keterikatan emosi yang tinggi pada organisasi (Schaufeli, 2006). Pada riset terdahulu *Development Dimensions International* pada tahun 2006 menunjukkan bahwa ketika skor *engagement* tinggi, karyawan lebih puas terhadap pekerjaannya, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan menjadi rendah dan karyawan menjadi lebih produktif. Ini artinya *employee engagement* memberikan hasil yang positif terhadap perilaku karyawan dalam organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan namun tergolong "cukup" terhadap kinerja perawat dalam

pelaksanaan PPI. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang positif, namun nilainya tidak terlalu besar. Dengan kata lain, peningkatan dalam employee engagement akan meningkatkan kinerja perawat, namun dampaknya tidak terlalu besar.

Selain itu, berdasarkan hasil uji statistik, ditemukan bahwa ada faktor lain yang mungkin lebih dominan mempengaruhi kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI, seperti lingkungan kerja, ketersediaan fasilitas, dan dukungan manajemen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa employee engagement merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI, meskipun pengaruhnya hanya cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya untuk meningkatkan employee engagement di kalangan perawat dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka dalam pelaksanaan PPI, namun perlu dibarengi dengan peningkatan faktor-faktor lain yang mendukung kinerja perawat.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan bahwa employee engagement berperan penting dalam kinerja karyawan, termasuk dalam konteks pelayanan kesehatan. Namun, hasil ini juga menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja perawat, yang tidak hanya fokus pada employee engagement tetapi juga pada aspek-aspek lain yang mempengaruhi lingkungan kerja

5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD RA Basoeni Mojokerto.

Berdasarkan table 5 Hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni tahun 2024 menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI. Hasil uji *Spearman Correlation* didapatkan nilai p value sebesar 0.00 yang artinya ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara, 2005).

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor motivasi dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja seseorang. Perawat yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, termasuk dalam pelaksanaan PPI. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, baik internal seperti kepuasan kerja dan komitmen terhadap profesi, maupun eksternal seperti penghargaan, pengakuan, dan dukungan dari manajemen rumah sakit.

Dalam konteks RSUD RA Basoeni, motivasi perawat terbukti menjadi faktor penting dalam menentukan seberapa efektif mereka melaksanakan prosedur PPI. Kinerja perawat yang baik dalam pelaksanaan PPI sangat penting untuk mencegah terjadinya HAIs, yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan keselamatan pasien di rumah sakit. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat memotivasi perawat, seperti memberikan

penghargaan yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta menyediakan pelatihan di bidang PPI dan pengembangan karier yang berkelanjutan.

Temuan ini juga mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi perawat dapat menjadi salah satu strategi efektif untuk meningkatkan kinerja mereka dalam pelaksanaan PPI. Dengan motivasi yang kuat, perawat akan lebih proaktif dan bertanggung jawab dalam menjalankan prosedur PPI, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan di rumah sakit.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan perlunya pendekatan manajemen yang lebih terfokus pada aspek motivasi, khususnya dalam konteks pelaksanaan PPI. Manajemen harus mampu mengidentifikasi faktor-faktor motivasi yang paling berpengaruh dan mengimplementasikannya dalam kebijakan dan program rumah sakit.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang peran motivasi dalam kinerja perawat di RSUD RA Basoeni, khususnya dalam pelaksanaan PPI. Temuan ini dapat menjadi acuan bagi pengembangan kebijakan manajemen SDM di rumah sakit untuk meningkatkan kinerja perawat dan kualitas layanan kesehatan secara umum.

6. Pengaruh *Employee engagement* dan motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD RA Basoeni Mojokerto.

Hasil pengujian path yaitu pengaruh langsung antara *employee engagement* (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan. Lebih lanjut hasil pengujian dijelaskan sebagai berikut, pengaruh antara *employee engagement* (X1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh koefisien jalur sebesar 0.267 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0.000 ($p < 0,05$) sehingga dinyatakan terdapat pengaruh signifikan, artinya semakin tinggi tingkat *employee engagement* (X1) akan berpengaruh signifikan terhadap semakin tinggi Kinerja (Y) tersebut. Pengaruh antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh koefisien jalur sebesar 0.19 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0.000 ($p < 0,05$) sehingga dinyatakan terdapat pengaruh signifikan, artinya semakin tinggi tingkat Motivasi (X2) akan berpengaruh signifikan terhadap semakin tinggi Kinerja (Y) tersebut.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh *employee engagement* dan motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di dukung oleh hasil tabulasi silang yang menunjukkan paling banyak adalah responden dengan *employee engagement* cukup dan motivasi sedang dengan kinerja cukup.

Analisis regresi dilakukan untuk menguji pengaruh *employee engagement* dan motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI. Hasil analisis menunjukkan bahwa *employee engagement* dan motivasi keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI. Koefisien regresi yang tinggi menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat *employee engagement* yang kuat cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas PPI. Ini berarti bahwa ketika perawat merasa terlibat, berkomitmen, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaannya, mereka cenderung lebih proaktif dan efektif dalam menjalankan prosedur PPI.

Selain *employee engagement*, motivasi juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat yang memiliki motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, lebih mungkin untuk bekerja dengan lebih efisien dan mencapai standar yang lebih tinggi dalam pelaksanaan PPI. Motivasi yang kuat membantu perawat untuk tetap fokus dan termotivasi dalam menjaga standar tinggi dalam pencegahan dan pengendalian infeksi.

Hasil uji path menunjukkan bahwa *employee engagement* dan motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja perawat. Ini menegaskan bahwa kedua faktor ini saling melengkapi dalam meningkatkan kualitas kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dan motivasi merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI. Keduanya memiliki pengaruh yang signifikan, yang menunjukkan bahwa perawat yang merasa terlibat dan termotivasi cenderung lebih mampu untuk menjalankan tugas-tugas PPI dengan efektif.

Temuan ini konsisten dengan literatur yang menunjukkan bahwa *employee engagement* dan motivasi adalah faktor kunci dalam kinerja karyawan di berbagai sektor, termasuk pelayanan kesehatan. Di sektor kesehatan, terutama dalam pelaksanaan PPI, kinerja perawat yang optimal sangat penting untuk mencegah terjadinya HAIs dan memastikan keselamatan pasien. Oleh karena itu, meningkatkan *employee engagement* dan motivasi di kalangan perawat dapat dianggap sebagai strategi penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *employee engagement* dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI. Peningkatan kedua faktor ini diharapkan dapat berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja perawat, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas program PPI di rumah sakit. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memperhatikan kedua faktor ini dalam upaya mereka untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Namun demikian, dalam penelitian ini ditemukan fenomena menarik yang melibatkan salah satu responden dengan karakteristik khusus. Responden ini adalah seorang laki-laki berusia 30 tahun, berpendidikan S1 Keperawatan, dan memiliki status kepegawaian BLUD. Yang menarik, meskipun responden ini menunjukkan tingkat *employee engagement* yang kuat, kinerjanya justru tergolong dalam kategori "kurang."

Secara teoritis, *employee engagement* yang kuat biasanya berkorelasi positif dengan kinerja yang tinggi (Kahn, 1990; Schaufeli & Bakker, 2004). Keterlibatan karyawan yang tinggi menunjukkan adanya komitmen emosional, antusiasme, dan dedikasi yang besar terhadap pekerjaannya. Namun, dalam kasus ini, terjadi anomali di mana engagement yang tinggi tidak sejalan dengan kinerja yang optimal.

Beberapa faktor dapat menjadi penjelasan atas fenomena ini. Pertama, ada kemungkinan adanya "job mismatch" atau ketidaksesuaian antara kemampuan dan penugasan. Responden, meskipun sangat terlibat, mungkin menghadapi tantangan yang berada di luar kemampuan teknis atau pengalaman yang dimiliki, terutama

dalam konteks lingkungan kerja BLUD yang mungkin memiliki kompleksitas tertentu.

Kedua, faktor “stress kerja” dan “burnout” dapat menjadi penyebab lain. Keterlibatan yang terlalu tinggi tanpa diimbangi dengan dukungan atau manajemen beban kerja yang tepat dapat mengarah pada burnout, yang pada akhirnya menurunkan kinerja. Studi oleh Maslach et al. (2001) menunjukkan bahwa karyawan yang terlalu terlibat bisa jatuh dalam kelelahan yang parah, yang ironisnya, justru menurunkan produktivitas.

Ketiga, aspek “motivasi intrinsik dan ekstrinsik” juga perlu diperhatikan. Responden mungkin memiliki motivasi intrinsik yang tinggi tetapi kurang mendapatkan pengakuan, penghargaan, atau insentif eksternal yang memadai, yang dapat menyebabkan penurunan semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari.

Dengan demikian, fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun employee engagement adalah indikator penting dari kinerja karyawan, faktor lain seperti job fit, burnout, dan motivasi juga memainkan peran yang signifikan. Hal ini menegaskan pentingnya pendekatan yang lebih holistik dalam manajemen sumber daya manusia, di mana keterlibatan karyawan perlu diimbangi dengan dukungan dan lingkungan kerja yang sesuai agar kinerja dapat dioptimalkan. Beberapa faktor diatas bisa menyebabkan pada saat observasi dengan panduan daftar tilik oleh peneliti responden tersebut masuk kategori kinerja kurang. Misalnya persepsi responden semakin lengkap menggunakan APD maka semakin baik. Padahal penggunaan APD yang betul adalah bukan lengkap dalam segala tindakan keperawatan melainkan sesuai indikasi

E. PENUTUP

Perawat di RSUD RA Basoeni sebagian besar memiliki *employee engagement* cukup, Perawat di RSUD RA Basoeni sebagian besar memiliki motivasi sedang, Perawat di RSUD RA Basoeni sebagian besar memiliki kinerja cukup, Ada pengaruh positif *employee engagement* terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Mojokerto, Ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Mojokerto

DAFTAR PUSTAKA

- Ajat Rukajat, (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*, Yogyakarta, Deepublish
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*, UK, Edward Elgar Publishing Limite
- Amruddin et all. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Sukoharjo, Pradina Pustaka
- Arikunto, Suharsimi. (1993). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (edisi revisi II, Cetakan Kesembilan)*, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta
- Badan Kepegawaian Negara. (2012). *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta,Deputi Bidang Bina Kinerja dan Perundang-Undangan

- Carayon, P., & Gurses, A.P. (2005), *A Human Factors Engineering Conceptual Framework of Nursing Workload and Patient Safety in Intensive Care Unit*. *Intensive and Critical Care Nursing Journal Elsevier*. 21, 283-301
- Depkes (2005). *Indikator kinerja rumah sakit*, Direktorat Jenderal Pelayanan Medik
- Depkes (2023). *Undang Undang No 44 tahun 2023 tentang Kesehatan*, Direktorat Jenderal Pelayanan Medik, Jakarta
- Depkes (2017). *Peraturan Menteri Kesehatan no 27 Tahun 2017 tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Infeksi di fasilitas Pelayanan Kesehatan..*Jakarta
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (1997). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*.ed 8. Jakarta, Binarupa Aksara
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghodang, H., & Hantono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Konsep Dasar & Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur Dengan SPSS*, Medan, Penerbit Mitra Grup
- Hasibuan, (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. (Cetakan Kesebelas), Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Hidayat, A. (2009). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik. Analisis Data*, Jakarta, Salemba Medika
- Hilmi, M. F., (2015). *The Impact Of Emotional Intelligence Dimensions On Employee Engagement, International Journal Of Management andCommerce Innovation*, Vol. 3, No. 1, April-September, pp. 376-387
- Hughes, J. C. & Evelina, R., (2008). *Talent Management, A Strategy for Improving Employee Recruitment, Retention, and Engegement within Hospitality Organization. International Journal of Contemporary HospitalityManagement*, Vol. 20, No.7, pp.743-757
- Jaya, I Made Laut Mertha. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta, Quadrant
- Kahn, W. A., 1990. *Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work*, *Academy Of Management Journal*, Vol. 33, No. 4, Desember, pp. 692-724
- Mangkunegara, Anwar Prabu.,(2005). *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama,Bandung
- Miftah, T., (2003). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*,Universitas Gajah Mada, Rajawali Pers Citraniaga, Yogyakarta
- Notoatmojo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nursalam,(2013). *Konsep dan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian keperawatan*, Jakarta, Salemba Medika
- Priyatno, Duwi, (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*, Edisi 1, Yogyakarta, Andy
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. ed 6. Jakarta, PT Indeks
- Saks, A. M., (2006). *Antecedents And Consequences Of Employee Engagement, Journal Of Managerial Psychology*, Vol. 21, No. 7, Juni, pp. 600-619

- Sarifudin (2018). *Upaya Peningkatan Kinerja Perawat dalam Pencegahan dan Pengendalian Infeksi Dengan Pendekatan Motivasi dan Employee Engagement*
- Sarwono, J. (2007). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*, Yogyakarta, Andy
- Sastroasmoro, Sudigdo and Ismael, S. (2014). *Dasar-dasar penelitian metodologi penelitian klinis*, Jakarta, Sagung Seto, p. 382
- Schaufeli, W. & Bakker, A., (2006). *The Measurement of Work Engagement With A Short Questionnaire, Education and Psychology Measurement*, Vol. 66, No. 4 Agustus, pp. 701-716
- Schiemann, W. A., (2011). *Alignment Capability Engagement*, Jakarta, PPM Manajemen
- Siagian, S. (2002). *Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi*, Jakarta, Gunung Agung
- Singarimbun, M dan Effendi (1995). *Metodologi Penelitian Survey*, Jakarta , PT Pustaka LP3ES
- Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung, Alfabeta
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, Bandung, Alfabeta
- Supriyanto, & Ratna (2007). *Manajemen Mutu, Health Advocacy*, Surabaya
- Wellins, R. S., (2005). *Employee Engagement: The Key To Realizing Competitive Advantage*, DDI, Competitive Advantage Realized