

Pengaruh *Self-Efficacy* Dan *Grit* terhadap *Work Engagement* (We) Yang Dimoderasi oleh *Perceived Organizational Support* (Studi pada Tenaga Perawat di RSUD Sambas)

Helixyap Helixyap^{1*}, Rian Andriani², Yen Efawati³

¹²³ Program Magister Manajemen, ARS University

*Email: helixyap@yahoo.com, rian_andriani@ars.ac.id, yen.efawati@ars.ac.id

Corresponding Author: Helixyap Helixyap, helixyap@yahoo.com

Published: Januari, 2026

ABSTRAK

Perawat memainkan peran vital dalam menyediakan layanan kesehatan di rumah sakit karena mereka terlibat langsung dalam perawatan pasien 24 jam sehari. Untuk memberikan layanan yang optimal dan profesional, perawat harus memiliki keterlibatan kerja yang tinggi terhadap rumah sakit. Tingkat pergantian karyawan yang tinggi sering disebabkan oleh keterlibatan kerja yang rendah, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti efikasi diri dan ketekunan yang rendah. Masalah-masalah ini diharapkan dapat diatasi melalui Dukungan Organisasi yang Dirasakan (Perceived Organizational Support/POS) yang diberikan oleh organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan dan menganalisis pengaruh efikasi diri dan ketekunan terhadap keterlibatan kerja, dengan Dukungan Organisasi yang Dirasakan (POS) bertindak sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dipilih menggunakan teknik purposive sampling, menghasilkan 131 responden yang memenuhi kriteria inklusi. Instrumen statistik yang digunakan untuk analisis data meliputi Analisis Regresi Moderasi (Moderated Regression Analysis/MRA), didahului oleh uji validitas, reliabilitas, dan normalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan ketekunan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, dan hubungan ini dimoderasi oleh Dukungan Organisasi yang Dirasakan (POS).

Kata Kunci: Perawat, Efikasi Diri, Ketekunan, Keterlibatan Kerja, Dukungan Organisasi yang Dirasakan (POS)

ABSTRACT

Nurses play a vital role in providing healthcare services in hospitals as they are directly involved in patient care 24 hours a day. To provide optimal and professional services, nurses must possess high work engagement toward the hospital. High turnover rates are often caused by low work engagement, influenced by factors such as low self-efficacy and grit. These issues are expected to be addressed through Perceived Organizational Support (POS) provided by the organization. This study aims to determine and analyze the influence of self-efficacy and grit on work engagement, with Perceived Organizational Support (POS) acting as a moderating variable. This study aims to determine and analyze the influence of self-efficacy and grit on work engagement, with Perceived Organizational Support (POS) acting as a moderating variable. This research follows a quantitative approach. The sample was selected using a purposive sampling technique, resulting in 131 respondents who met the inclusion criteria. Statistical instruments used for data analysis included Moderated Regression Analysis (MRA), preceded by validity, reliability, and normality tests. The results of the study indicate that self-efficacy and grit have an influence on work engagement, and this relationship is moderated by Perceived Organizational Support (POS).

Keywords: Nurses, Self-Efficacy, Grit, Work Engagement, Perceived Organizational Support (POS)

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai instansi pelayanan kesehatan dituntut untuk memberikan pelayanan optimal yang sangat bergantung pada profesionalisme sumber daya manusianya. Perawat memegang peranan sentral karena terlibat langsung dalam asuhan pasien selama 24 jam, sehingga menjadi penentu mutu layanan dan citra institusi (Suroso, 2011; Muhadi, 2020). Agar dapat memberikan pelayanan profesional, perawat harus memiliki keterikatan kerja (*work engagement*) yang tinggi, yakni kondisi emosi positif dan

komitmen yang mendorong mereka memberikan kemampuan terbaik bagi organisasi (Schaufeli, 2013; Rachman, 2015).

Beberapa faktor internal diidentifikasi berimplikasi positif terhadap *work engagement*, di antaranya adalah *self-efficacy* dan *grit*. Individu dengan *self-efficacy* tinggi mampu menetapkan target yang menantang dan memiliki motivasi diri untuk menyelesaikan tugas sulit (Muslikah dkk., 2020), yang pada gilirannya memperkuat keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Selain itu, *grit*—yang mencakup ketekunan dan konsistensi minat—memiliki korelasi positif dengan dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dalam keterikatan kerja (Singh & Chopra, 2018; Safariningsih, 2022).

Namun, faktor internal saja tidak cukup. *Perceived Organizational Support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi diperlukan sebagai sumber daya eksternal untuk meningkatkan keterikatan karyawan melalui pemenuhan kesejahteraan dan penghargaan (Maulana, 2023). Dukungan organisasi memunculkan rasa tanggung jawab pada perawat untuk memberikan kinerja maksimal (Febrina dkk., 2015).

Fenomena di RSUD Sambas menunjukkan tantangan serius terkait tingginya angka *turnover* tenaga kesehatan yang terus meningkat dari 5% pada tahun 2021 menjadi 11% pada tahun 2023. Tingginya angka keluar-masuk karyawan ini mengindikasikan rendahnya *work engagement*, yang diduga berakar pada rendahnya tingkat *self-efficacy* dan *grit*. Dukungan organisasi (POS) diyakini dapat menjadi faktor moderasi yang memperkuat hubungan tersebut, namun penelitian yang menguji keterkaitan variabel-variabel ini secara simultan masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan *grit* terhadap *work engagement* dengan *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai variabel moderasi pada tenaga perawat di RSUD Sambas.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausalitas untuk menguji hubungan antar variabel (Kasmir, 2020). Populasi penelitian adalah seluruh perawat di RSUD Sambas yang berjumlah 182 orang (74 ASN dan 108 tenaga kontrak). Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode purposive sampling berdasarkan kriteria inklusi: masa kerja >6 bulan, bersedia menjadi partisipan, dan mengisi kuesioner secara lengkap. Berdasarkan rumus Slovin dengan error tolerance 5% serta mempertimbangkan aturan Green (1991), jumlah sampel minimal yang ditetapkan adalah 125 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring (Google e-form) menggunakan skala Likert 5 poin (1: Sangat Tidak Setuju hingga 5: Sangat Setuju). Variabel penelitian diukur menggunakan instrumen yang telah divalidasi secara internasional:

1. Self-Efficacy: Diukur menggunakan *General Self-Efficacy Scale* (GSES) versi Indonesia (10 butir) yang mencakup dimensi *magnitude*, *generality*, dan *strength* (Schwarzer & Jerusalem, 1995; Novrianto dkk., 2019).
2. Grit: Diukur menggunakan skala *Grit-Original* (Grit-O) yang terdiri dari 12 butir pertanyaan mencakup dimensi *consistency of interest* dan *perseverance of effort* (Duckworth dkk., 2007).
3. Work Engagement: Diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) yang mencakup dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli dkk., 2006).
4. Perceived Organizational Support (POS): Diukur menggunakan versi singkat *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) sebanyak 10 butir yang mencakup dimensi *fairness*, *supervisor support*, serta *reward and job conditions* (Eisenberger dkk., 1986).

Validitas instrumen diuji melalui nilai Corrected Item-Total Correlation dengan ketentuan $\geq 0,3$ (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,7$ (Arikunto, 2010). Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25.0 melalui tahapan berikut:

1. Analisis Deskriptif: Menggunakan distribusi frekuensi dan persentase untuk menggambarkan karakteristik demografis responden.
2. Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (karena $n > 50$) dan analisis *P-Plot* untuk memastikan residual data berdistribusi normal (Aiken, 1991).
3. Uji Hipotesis: Menggunakan *Multiple Regression Analysis* untuk menguji pengaruh langsung variabel independen, serta *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk menguji peran moderasi POS.

Keputusan hipotesis didasarkan pada signifikansi $p < 0,05$, nilai koefisien regresi (β), dan koefisien determinasi (R^2) (Hayes, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian melibatkan 131 perawat di RSUD Sambas yang memenuhi kriteria inklusi. Mayoritas responden adalah perempuan (78,6%), berada pada kelompok usia produktif 31-40 tahun (56,5%), dan telah menikah (74,8%). Berdasarkan latar belakang profesional, responden didominasi oleh lulusan D-III Keperawatan (58,0%) dengan jabatan perawat pelaksana (92,4%). Dari aspek kepegawaian, tenaga kontrak merupakan kelompok terbesar (47,3%) disusul oleh PNS (44,3%). Menariknya, profil masa kerja menunjukkan kematangan pengalaman klinis, di mana 33,59% responden telah bekerja selama 10-20 tahun.

Uji validitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan nilai KMO pada seluruh variabel berada di atas 0,50 dengan signifikansi *Bartlett's Test* 0,000. Seluruh item memiliki *factor loading* $> 0,60$, sehingga dinyatakan valid secara konstruk. Uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel (*Self-Efficacy* = 0,960; *Grit* = 0,929; *POS* = 0,956; *Work Engagement* = 0,958) berada jauh di atas ambang batas 0,70. Selanjutnya, uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi 0,200 ($> 0,05$), mengonfirmasi bahwa residual data berdistribusi normal dan model regresi layak digunakan.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil Uji – T

Hipotesis	Jalur hubungan	t- hitung	Sig.	Kesimpulan
H1	SE -> POS	8,980	0,000	Diterima
H2	SE -> WE	11,602	0,000	Diterima
H3	SE X POS -> WE	4,136	0,000	Diterima
H4	GRIT -> POS	3,042	0,003	Diterima
H5	GRIT -> WE	3,690	0,000	Diterima
H6	GRIT X POS -> WE	6,993	0,000	Diterima
H7	SE, GRIT & POS -> WE	2,156 5,158	0,000	Diterima

Berdasarkan hasil analisis data yang dirangkum dalam tabel di atas, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti signifikan secara statistik ($p < 0,05$). Secara simultan, *Self-Efficacy* ($t = 2,156$) dan *Grit* ($t = 5,158$) memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap *Work Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan diri dan ketekunan yang dimiliki perawat, semakin tinggi pula keterikatan mereka terhadap pekerjaan di rumah sakit.

Selain itu, ditemukan bahwa perawat yang memiliki *Self-Efficacy* dan *Grit* tinggi juga cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap dukungan organisasi (POS), sebagaimana ditunjukkan oleh diterimanya H1 dan H4.

Poin krusial dalam penelitian ini terletak pada peran moderasi *Perceived Organizational Support* (POS). Hasil uji MRA (H3 dan H6) mengonfirmasi bahwa POS berfungsi sebagai variabel penguat (*strengthening factor*). Kehadiran dukungan organisasi yang dirasakan oleh perawat terbukti secara signifikan memperkuat hubungan antara faktor internal (*Self-Efficacy* dan *Grit*) dengan *Work Engagement*.

Dengan kata lain, perawat yang memiliki ketangguhan pribadi akan menjadi jauh lebih terikat (*engaged*) dengan pekerjaannya apabila mereka merasa didukung dan dihargai oleh pihak manajemen rumah sakit.

Berdasarkan hasil uji H7, ditemukan nilai F-hitung sebesar 119,544 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini memberikan bukti statistik yang sangat kuat bahwa secara simultan (bersama-sama), *Self-Efficacy*, *Grit*, dan *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* perawat di RSUD Sambas. Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja perawat tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan hasil sinergi antara keyakinan diri (SE), ketekunan individu (*Grit*), dan dukungan eksternal dari pihak rumah sakit (POS). Meskipun semuanya berpengaruh, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel interaksi *Grit* x POS memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam meningkatkan *work engagement* dibandingkan interaksi lainnya. Ini berarti bagi perawat di RSUD Sambas, faktor "kegigihan" yang didukung oleh manajemen rumah sakit adalah kunci utama untuk mempertahankan keterikatan kerja mereka.

PEMBAHASAN

1. Determinan Psikologis terhadap *Perceived Organizational Support* (POS)

Hasil analisis menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *grit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap POS. Temuan ini mengindikasikan bahwa perawat dengan keyakinan diri yang kuat cenderung lebih optimis dalam menafsirkan sinyal-sinyal dukungan dari rumah sakit (Restiani, 2014). Secara teoritis, individu dengan *self-efficacy* tinggi lebih aktif dalam mencari dan memanfaatkan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan kerja (Bandura, 1997). Demikian pula dengan *grit*; ketekunan dan dedikasi luar biasa yang ditunjukkan perawat memicu respon positif dari organisasi. Sesuai dengan *Social Exchange Theory*, organisasi cenderung membalas kontribusi dan upaya intensif karyawan melalui pengakuan dan dukungan emosional, yang pada akhirnya meningkatkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi (Eisenberger et al., 1986).

2. Peran Sumber Daya Personal terhadap *Work Engagement*

Penelitian ini membuktikan bahwa *self-efficacy* dan *grit* merupakan *personal resources* utama yang memicu keterikatan kerja. Koefisien regresi positif pada variabel *self-efficacy* ($B = 1,020$) dan *grit* ($B = 0,353$) menunjukkan bahwa peningkatan motivasi internal berbanding lurus dengan energi (*vigor*) dan dedikasi perawat. Perawat yang yakin akan kemampuannya cenderung menetapkan target tinggi dan bertahan menghadapi kesulitan, yang merupakan manifestasi dari kondisi *engaged* (Al Hamdan & Bani Issa, 2021). Temuan ini memperkuat penelitian Suzuki et al. (2015) bahwa *grit* mampu memprediksi *work engagement* melalui konsistensi minat dan ketangguhan dalam jangka panjang.

3. Efek Moderasi *Perceived Organizational Support* (POS)

Salah satu temuan terpenting dalam penelitian ini adalah peran POS sebagai moderator *enhancer* (penguat) pada hubungan antara sumber daya personal dan *work engagement*. Hasil uji MRA menunjukkan bahwa POS secara signifikan memperkuat pengaruh *self-efficacy* ($q = 0,000$) dan *grit* ($q = 0,000$) terhadap keterikatan kerja.

Berdasarkan *Job Demand-Resource (JD-R) Theory*, khususnya *Hypothesis of Synergy*, sumber daya pekerjaan (POS) berfungsi sebagai katalis yang meminimalkan biaya psikologis dari upaya intensif yang dikeluarkan individu (Bakker & Demerouti, 2017). Perawat yang memiliki kegigihan (*grit*) tinggi namun bekerja di lingkungan yang minim dukungan rentan mengalami *burnout*. Sebaliknya, dukungan organisasi yang tinggi memastikan potensi internal perawat bertransformasi menjadi kinerja yang berkelanjutan dan keterikatan yang stabil (Vipiyana & Syah, 2023).

4. Analisis Simultan dan Dominasi Pengaruh

Secara simultan, seluruh variabel dalam model ini menunjukkan pengaruh yang signifikan. Namun, pengujian statistik menunjukkan nilai t-hitung interaksi *grit* x POS ($t = 5,158$) jauh lebih besar dibandingkan interaksi *self-efficacy* x POS ($t = 2,156$). Hal ini menyiratkan bahwa bagi perawat di RSUD Sambas, dukungan organisasi memberikan dampak penguatan yang lebih krusial bagi individu yang memiliki ketangguhan dan semangat jangka panjang (*grit*) dibandingkan mereka yang hanya memiliki keyakinan kemampuan teknis (*self-efficacy*). Temuan ini sejalan dengan konsep *Psychological Capital*, di

mana perpaduan antara modal psikologi internal dan iklim organisasi yang suportif menghasilkan level keterikatan kerja yang luar biasa (Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015)).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *self-efficacy* dan *grit* merupakan prediktor personal yang signifikan dalam meningkatkan *Perceived Organizational Support* (POS) dan *work engagement* pada perawat di RSUD Sambas. Temuan utama menunjukkan bahwa *work engagement* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi secara krusial diperkuat oleh faktor eksternal berupa dukungan organisasi.

Peran POS terbukti menjadi moderator penguat (*enhancer*) yang vital. Dukungan organisasi berfungsi sebagai katalisator yang mampu mengubah potensi keyakinan diri (*self-efficacy*) dan ketekunan (*grit*) perawat menjadi keterlibatan kerja yang berkelanjutan. Tanpa dukungan organisasi yang memadai, ketangguhan internal perawat berisiko mengarah pada kelelahan kerja (*burnout*), namun dengan POS yang tinggi, sinergi antara faktor personal dan lingkungan kerja akan menghasilkan keterikatan yang optimal terhadap institusi.

REFERENSI

- Adnan, M., Khan, A. U., & Hayee, R. (2021). Self-efficacy as a function of work engagement with the mediating role of organizational trust in higher educational institutions. *Journal of Management*, 3(2), 171–184.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage Publications.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the short grit scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166–174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Febrina, S., Darsono, I. A. R., & Larasati, I. A. (n.d.). Perceive organizational support dan pengaruhnya terhadap work engagement pada perawat rumah sakit X di kota Sukabumi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Reliabel Universitas Jendral Achmad Yani*, 13–26.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.). Guilford Publications.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Maulana, M. S., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Work engagement pada karyawan: Bagaimana peranan perceived organizational support? *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 20–27.
- Muhadi, D. N., & Izzati, U. A. (2020). Hubungan antara psychological well-being dengan work engagement pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit X. *Jurnal Penelitian Psikologi UNESA*, 7(3), 23–29.
- Novrianto, R., Maretih, A. K. E., & Wahyudi, H. (2019). Validitas konstruk instrumen General Self-Efficacy Scale versi Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 1–9.

- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dan turnover intention perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 14(2), 322–333.
- Restiani, R. (2014). Hubungan self efficacy dan perceived organizational support dengan keterikatan kerja pada karyawan unit theme park PT. Para Bandung Propertindo [Skripsi sarjana, Universitas Pendidikan Indonesia].
- Safariningsih, R. T. H., Rizan, M., & Handaru, A. W. (2022). Peran grit dan self-efficacy terhadap work engagement pada tenaga kesehatan rumah sakit. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis (JMSAB)*, 5(2), 285–304.
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee engagement in theory and practice* (pp. 15–35). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203076965>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405292471>
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35–37). NFER-NELSON.
- Singh, J., & Chopra, V. G. (2018). Workplace spirituality, grit and work engagement. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 14(1–2), 50–59. <https://doi.org/10.1177/2319510x18811776>
- Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., & Ishikawa, Y. (2015). Grit and work engagement: A cross-sectional study. *PLoS ONE*, 10(9), e0137501. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0137501>
- Suroso, J. (2011). Penataan sistem jenjang karir berdasarkan kompetensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit. *Eksplanasi*, 6(2), 123–134.
- Vipiyana, B., & Syah, T. Y. R. (2023). Pengaruh perceived organizational support terhadap self efficacy, work engagement dan career satisfaction pada pegawai rumah sakit di Jakarta. *Judicious*, 4(1), 38–49. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1.1241>