

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri kesehatan merupakan hal yang penting untuk diteliti karena memiliki implikasi langsung terhadap kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat. Untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks dan beragam maka dibutuhkan pengembangan sistem kesehatan yang efisien, efektif, dan berkelanjutan. Secara global, tren industri kesehatan saat ini mencakup penggunaan teknologi canggih dalam diagnosa dan pengobatan, pergeseran fokus ke pencegahan penyakit, dan peningkatan kolaborasi antara sektor publik dan swasta. Di Indonesia, tren ini juga mencakup upaya penguatan infrastruktur kesehatan, kebijakan *universal health coverage*, dan peningkatan akses terhadap pelayanan kesehatan. Manajemen sumber daya manusia, terutama tenaga kesehatan, memegang peran penting dalam perkembangan industri kesehatan. Pengelolaan yang efektif dan efisien terhadap tenaga kesehatan, termasuk perencanaan, pengembangan, dan pemberdayaan mereka, akan berdampak positif pada penyediaan layanan kesehatan yang berkualitas dan peningkatan produktivitas industri kesehatan secara keseluruhan.

Tenaga kesehatan terutama perawat memegang peranan yang krusial sistem pelayanan kesehatan. Keterlibatan perawat tidak hanya sebatas aspek medis, melainkan juga mencakup aspek sosial dan psikologis yang sangat penting dalam penyembuhan pasien. Terlihat adanya peningkatan signifikan dalam jumlah perawat, seiring dengan upaya pemerintah dalam memperkuat sektor kesehatan dan peningkatan kesadaran masyarakat mengenai peran krusial perawat dalam

pelayanan kesehatan. Manajemen sumber daya manusia, khususnya manajemen perawat, juga memegang peran vital dalam pengembangan pelayanan kesehatan. Dalam konteks ini, pengelolaan yang efektif terhadap sumber daya manusia perawat termasuk perencanaan, pengadaan, pengembangan, motivasi, dan retensi tenaga perawat yang kompeten sangat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Manajemen yang baik akan menciptakan penempatan perawat yang tepat sesuai dengan kompetensinya, pengembangan melalui pelatihan yang sesuai, dan pemberian perhatian terhadap kebutuhan serta kesejahteraan perawat, yang pada gilirannya akan meningkatkan pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Dengan memastikan pengelolaan sumber daya manusia perawat yang efektif, sistem pelayanan kesehatan akan lebih produktif, efisien, dan mampu memenuhi kepuasan baik pelayanannya maupun dari sisi perawat yang melaksanakan tugasnya.

Penelitian akan dilaksanakan di Rumah Sakit TMC, yang terletak di wilayah perkotaan kota Tasikmalaya. Dengan lokasinya yang strategis dan akses yang mudah, RS TMC berdiri megah di atas lahan seluas 12.000 meter persegi dengan desain modern yang unik. Berawal dari pelaksanaan operasional pada tanggal 11 Oktober 2010, Rumah Sakit TMC kini menaungi 181 perawat yang bekerja dalam 12 departemen yang berbeda, seperti: bangsal rawat inap, poliklinik rawat jalan, instalasi gawat darurat, hemodialisa, ruang rawat intensif, ruang operasi, serta ruang kateter dan perinatologi. Tercatat sebanyak 128 orang atau 70.7% diantaranya merupakan lulusan diploma tiga, sebanyak 1 orang atau 0.5% merupakan lulusan diploma empat, sebanyak 6 orang atau 3.3% merupakan sarjana, dan sisanya sebanyak 46 orang atau 25.4% merupakan lulusan profesi ners.

Ditemui masalah-masalah yang muncul berasal dari tinjauan awal atau *pre-eliminatory survey* yang dilakukan dengan kuesioner pada 15 tenaga medis di Rumah Sakit TMC pada bulan Oktober 2023. Kuesioner terdiri dari lima pertanyaan yang menggunakan rentang skala 1 hingga 10 sebagai opsi jawaban. Pertanyaan dalam tinjauan awal ini mencakup hal-hal seperti: (1) Ada faktor-faktor di lingkungan Rumah Sakit yang menurut saya memungkinkan untuk dikembangkan guna mengurangi tekanan kerja; (2) Ada hal-hal yang dapat diperbaiki untuk meningkatkan keyakinan diri dan kinerja saya di tempat kerja; (3) Ada hal-hal yang dapat diperbaiki di tempat kerja atau berkaitan dengan pekerjaan untuk meningkatkan kepuasan hidup saya; (4) Ada hal-hal yang dapat diperbaiki di tempat kerja untuk meningkatkan performa kinerja pekerjaan saya; (5) Ada hal-hal yang dapat diperbaiki di tempat kerja untuk meningkatkan keterlibatan dan partisipasi saya.

Kelima pertanyaan ini mewakili variabel independent, mediasi, dan dependen pada penelitian ini, dan diukur menggunakan interval dari data internal rumah sakit dengan kategori kurang dari enam adalah sudah baik, enam hingga delapan adalah netral, dan delapan hingga sepuluh adalah membutuhkan tindak lanjut. Adapun hasil survei pendahuluan seperti ditampilkan melalui tabel yang ada dibawah ini:

Tabel 1.1. Hasil Survei Pendahuluan

Kuesioner	Responden															Mean	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
Ada faktor-faktor di Rumah Sakit yang menurut saya dapat diperbaiki untuk meringankan stress akibat kerja.	9	7	9	8	7	7	8	7	8	8	8	9	8	8	8	9	8.0

Ada hal-hal yang dapat diperbaiki untuk meningkatkan keyakinan diri dan kinerja saya di tempat kerja.	8	8	7	8	8	8	8	7	9	7	9	8	9	9	8	8.1
Ada hal-hal yang dapat diperbaiki di tempat kerja atau berkaitan dengan pekerjaan untuk meningkatkan kepuasan hidup saya.	7	7	8	8	7	7	9	9	7	9	8	8	8	8	8	7.9
Ada hal-hal yang dapat diperbaiki di tempat kerja untuk meningkatkan performa kinerja pekerjaan saya.	9	8	8	7	7	7	8	8	9	9	9	9	8	8	7	8.1
Ada hal-hal yang dapat diperbaiki di tempat kerja untuk meningkatkan keterlibatan dan partisipasi saya.	7	7	9	8	7	8	8	8	9	9	9	8	9	9	9	8.3

Sumber: Hasil olah data penelitian (2023)

Dari data survei pendahuluan tersebut didapatkan bahwa rerata pada jawaban item (1) sebesar 8.0, rerata jawaban pada (2) sebesar 8.1, rerata pada (3) sebesar 7.9, rerata pada (4) sebesar 8.1, dan rerata (5) sebesar 8.3. Data survei di atas memberikan indikasi bahwa kondisi-kondisi yang berkaitan dengan item pertanyaan diatas memiliki peranan penting bagi para perawat. Diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menjawab pertanyaan, aspek atau faktor apa saja yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh manajemen rumah sakit untuk dapat meningkatkan performa karyawan bagi tenaga kesehatan. Untuk menjawab hal tersebut diperlukan suatu model penelitian dengan variabel yang dapat melihat pengaruh efikasi diri, kepuasan kehidupan, kelelahan, keterlibatan kerja, serta performa pada perawat.

Professional self efficacy, kepuasan hidup, *burnout*, keterlibatan kerja, dan kinerja kerja adalah aspek penting dalam ranah psikologi organisasi, masing-masing memberikan kontribusi signifikan terhadap kesejahteraan individu dan

kesuksesan organisasi. *Professional self efficacy*, berakar pada konsep Bandura, memainkan peran sentral dalam meningkatkan kinerja individu dengan memengaruhi motivasi, ketahanan, inisiatif, dan kreativitas menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks. Memahami dan meningkatkan hal ini dianggap penting untuk perkembangan individu di lingkungan profesional, yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan hidup dipandang sebagai indikator kunci kesejahteraan subjektif, mencakup evaluasi berbagai aspek kehidupan seseorang. Penelitian tentang kepuasan hidup memiliki implikasi luas untuk memahami dinamika sosial, kesehatan mental, perilaku manusia, dan kebijakan publik. Tingkat kepuasan hidup yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan kesehatan fisik, produktivitas, dan hubungan sosial, sementara kepuasan rendah dapat terkait dengan masalah kesehatan mental, penyalahgunaan zat, dan tingkat kriminalitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penelitian tentang kepuasan hidup sangat relevan untuk membimbing kebijakan dan intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu dan masyarakat secara keseluruhan.

Burnout adalah fenomena yang timbul dari stres kronis terkait pekerjaan, meluas dari penurunan kinerja individu hingga mempengaruhi kesehatan fisik dan mental, kualitas hidup, serta interaksi sosial. Mengakui burnout sebagai respons terhadap tekanan kerja yang terus-menerus, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut tinggi dengan sumber daya terbatas, menjadi sangat penting. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi dan strategi untuk mencegah serta mengatasi burnout menjadi krusial untuk meningkatkan kesejahteraan individu dan produktivitas organisasi.

Keterlibatan kerja atau *work engagement* menitikberatkan pada tingkat keterlibatan, semangat, dan koneksi emosional individu terhadap pekerjaan mereka, berdampak signifikan pada kinerja individu dan organisasi. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berkaitan dengan peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, retensi karyawan, dan inovasi di tempat kerja. Karyawan yang merasakan keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, berkontribusi lebih aktif dalam tim, dan memiliki keterlibatan yang lebih kuat terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja dan menerapkan strategi untuk meningkatkannya memiliki implikasi besar bagi manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu, *work engagement* dinilai mampu memediasi *professional self efficacy*, kepuasan hidup, dan *burnout* (Deisy Bernales-Turpo et al, 2022).

Job performance adalah area penelitian yang kritis, mencerminkan produktivitas dan efektivitas individu dalam suatu organisasi. Penelitian menyoroti implikasi langsung kinerja karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, daya saing, dan keberlanjutan dalam pasar kerja yang kompetitif. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja memungkinkan organisasi merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja individu, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Survei yang dilakukan pada internal RS menunjukkan bahwa mayoritas atau lebih dari 50% perawat melaporkan adanya potensi untuk perbaikan kinerja mereka terkait dengan pekerjaannya sebagai perawat.

Penelitian ini memiliki implikasi krusial bagi Rumah Sakit TMC, terutama dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas tenaga kesehatan, memastikan kesejahteraan perawat, menangani masalah di lingkungan kerja, mengelola burnout dan keterlibatan kerja, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tanpa melibatkan diri dalam penelitian ini, rumah sakit dapat kehilangan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pelayanan kesehatan dan kesejahteraan tenaga kesehatan, yang dapat membawa dampak negatif pada kualitas layanan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk merumuskan kebijakan dan intervensi yang lebih baik dalam mendukung perkembangan rumah sakit dan kesejahteraan tenaga kesehatan. Dengan mengacu kepada uraian yang sudah dijelaskan pada paragraf-paragraf berikutnya, hal tersebut mendorong dan menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian dengan topik “Pengaruh *Professional Self Efficacy*, *Life Satisfaction* dan *Burnout* Terhadap *Job Performance* Yang Dimediasi Oleh *Work Engagement* (Studi Empiris Pada Perawat Rumah Sakit TMC)”.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, peneliti merumuskan beberapa pertanyaan, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *professional self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* pada perawat di Rumah Sakit TMC?
2. Apakah *life satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* pada perawat di Rumah Sakit TMC?

3. Apakah *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* pada perawat di Rumah Sakit TMC?
4. Apakah *professional self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada perawat di Rumah Sakit TMC?
5. Apakah *life satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada perawat di Rumah Sakit TMC?
6. Apakah *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement* pada perawat di Rumah Sakit TMC?
7. Apakah *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* pada perawat di Rumah Sakit TMC?
8. Apakah *professional self efficacy* yang dimediasi oleh *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* pada perawat di Rumah Sakit TMC?
9. Apakah *life satisfaction* yang dimediasi oleh *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* pada perawat di Rumah Sakit TMC?
10. Apakah *burnout* yang dimediasi oleh *work engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* pada perawat di Rumah Sakit TMC?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan pada poin sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *professional self efficacy* terhadap *job performance* pada perawat di Rumah Sakit TMC.
2. Untuk mengetahui pengaruh *life satisfaction* terhadap *job performance* pada perawat di Rumah Sakit TMC.
3. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap *job performance* pada perawat di Rumah Sakit TMC.
4. Untuk mengetahui pengaruh *professional self efficacy* terhadap *work engagement* pada perawat di Rumah Sakit TMC.
5. Untuk mengetahui pengaruh *life satisfaction* terhadap *work engagement* pada perawat di Rumah Sakit TMC.
6. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap *work engagement* pada perawat di Rumah Sakit TMC.
7. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap *job performance* pada perawat di Rumah Sakit TMC.
8. Untuk mengetahui pengaruh *professional self efficacy* yang dimediasi oleh *work engagement* terhadap *job performance* pada perawat di Rumah Sakit TMC.
9. Untuk mengetahui pengaruh *life satisfaction* yang dimediasi oleh *work engagement* terhadap *job performance* pada perawat di Rumah Sakit TMC.
10. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* yang dimediasi oleh *work engagement* terhadap *job performance* pada perawat di Rumah Sakit TMC.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dibagi menjadi dua garis besar yaitu teoritis dan praktis, dengan penjelasan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi tambahan dan sebagai acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait *professional self efficacy*, *life satisfaction*, dan *burnout* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *work engagement*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi manajemen di Rumah Sakit TMC agar dapat mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh pada *professional self efficacy*, *life satisfaction* dan *burnout* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *work engagement* pada perawat di Rumah Sakit TMC supaya dapat mengantisipasi terjadinya hal tersebut dan dapat digunakan sebagai bahan informasi serta menjadi evaluasi di masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penelitian

Dalam penelitian ini, tiap bab dibahas secara terperinci, dengan tujuan membuat penulisan lebih terang benderang serta lebih mudah dipahami. Penguraian ini tetap mempertahankan keterkaitan antara setiap bagian. Penjelasan mengenai struktur penulisan yang diterapkan dalam tesis ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mencakup penjelasan tentang asal usul penelitian, permasalahan yang diteliti beserta variabel yang dianalisis, uraian tentang pertanyaan penelitian atau yang sering disebut sebagai pertanyaan riset, tujuan dari penelitian, kegunaan dari hasil penelitian, dan akhirnya adalah struktur yang digunakan dalam menyusun laporan penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dibahas teori-teori atau tinjauan literatur yang menjadi dasar atau landasan serta mendukung penelitian, pengertian dari berbagai ahli, penelitian terdahulu yang terkait dengan *human resource management* beserta turunannya yang berkaitan dengan *professional self efficacy*, *life satisfaction*, *burnout*, *work engagement* dan *job performance*. Kemudian pengembangan hipotesis dan gambar model penelitian atau yang disebut *conceptual framework*.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai objek penelitian, unit analisis, tipe penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, waktu dan tempat penelitian, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen serta metode pengolahan dan analisis data dengan PLS-SEM yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : ANALISA HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai analisis data dan hasil penelitian yang terdiri dari profil responden, analisis deskriptif penelitian berupa skor *min*, *max*, *mean*, serta standar deviasi. Selanjutnya dilakukan analisis penelitian dengan PLS-SEM berupa analisis inferensial yang meliputi pengujian inner dan outer model, beserta pembahasan yang diuraikan dari hasil analisis data tersebut.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini dijelaskan kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis dan pembahasan dari keseluruhan hasil penelitian yang telah dilakukan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran bagi penelitian selanjutnya.

