

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

**PENGARUH *PROFESSIONAL SELF EFFICACY*, *LIFE SATISFACTION* DAN
BURNOUT TERHADAP *JOB PERFORMANCE* YANG DIMEDIASI OLEH *WORK
ENGAGEMENT* (STUDI EMPIRIS PADA PERAWAT RUMAH SAKIT TMC)**

Indry Putri Widjaya, Hendra Achmadi

Universitas Pelita Harapan

ARTICLE INFO

Keywords: *Professional self-efficacy, life satisfaction, burnout, work engagement, job performance*

Kata Kunci: efikasi diri, kepuasan hidup, kelelahan, keterlibatan kerja, performa

Corresponding author:

Indry Putri Widjaya
indryputri99@gmail.com

Abstract. *The purpose of this research is to examine the influence of professional self-efficacy, life satisfaction, and burnout, mediated by work engagement, on job performance among nurses working at TMC Hospital in Tasikmalaya. This study is quantitative and survey-based. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) was utilized to analyze empirical data obtained through simple random sampling. A total of 166 samples were collected and assessed via distributed online questionnaires. The research results indicate that ten hypotheses were tested, two of which demonstrated negative and significant coefficient values in line with the hypotheses. Seven hypotheses showed positive and significant coefficient values as hypothesized. However, one hypothesis yielded non-significant results. The strongest direct influence on job performance was found to originate from work engagement and professional self-efficacy (coefficients: 0.338 and 0.24). There was evidence of a negative impact from burnout on job performance (-0.223). Therefore, the outcomes of this study support that engagement, self-efficacy, and fatigue management can enhance nurse performance, presenting novel applications towards nurse performance.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dari *professional self efficacy*, *life satisfaction* dan *burnout* serta mediasi oleh *work engagement* terhadap *job performance* pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit TMC di Tasikmalaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan survei. PLS-SEM digunakan untuk menganalisis data empiris yang diperoleh melalui *simple random sampling*. Sebanyak 166 sampel dikumpulkan dan dianalisis melalui kuesioner yang telah didistribusikan secara daring. Hasil penelitian menunjukkan sepuluh hipotesis yang diujikan, dua diantaranya menunjukkan nilai koefisien yang negatif dan signifikan sesuai hipotesis. Tujuh diantaranya menunjukkan nilai koefisien yang positif dan signifikan sesuai hipotesis. Namun, terdapat satu hipotesis yang menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Pengaruh langsung terhadap *job performance* ditemukan paling kuat berasal dari *work engagement* dan *professional self efficacy* (koefisien: 0.338 dan 0.24). Ditemukan bahwa terdapat dampak negatif dari *burnout* terhadap *job performance* (-0.223), dengan demikian hasil dari penelitian ini mendukung bahwa keterlibatan dan efikasi diri serta manajemen kelelahan dapat meningkatkan performa di kalangan perawat, serta menunjukkan penerapan baru terhadap kinerja perawat.

PENDAHULUAN

Industri kesehatan merupakan salah satu sektor yang sangat penting untuk diteliti karena memiliki dampak langsung pada kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat. Tren global dalam industri kesehatan mencakup penggunaan teknologi canggih, pencegahan penyakit, dan kolaborasi 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 seperti perawat, memiliki peran krusial dalam perkembangan industri kesehatan. Pengelolaan yang efektif dan efisien terhadap tenaga kesehatan berdampak positif pada penyediaan layanan kesehatan yang berkualitas dan produktivitas industri kesehatan secara keseluruhan.

Rumah Sakit TMC, yang terletak di Kota Tasikmalaya, menjadi subjek penelitian yang relevan untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti *self-efficacy*, kepuasan hidup, dan *burnout* memengaruhi *job performance* perawat. Dari survei pendahuluan, ditemukan bahwa perawat di rumah sakit ini memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi, kepuasan hidup yang baik, dan *work engagement* yang kuat. Namun, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *job performance* perawat yang mungkin dimediasi oleh *work engagement*.

Penelitian ini berfokus pada konsep *self-efficacy*, kepuasan hidup, *burnout*, *work engagement*, dan *job performance*. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan tertentu dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan prestasi individu (Bandura, 1977; Chen, Gully, dan Eden, 2015). *Life satisfaction* mencerminkan evaluasi keseluruhan terhadap kehidupan individu dan memiliki dampak luas pada kesehatan mental, fisik, serta interaksi sosial (Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S., 2018; Vitterso, J., 2016). *Burnout* adalah suatu respons stres kronis dalam konteks pekerjaan yang dapat mengganggu motivasi, kreativitas, dan semangat kerja individu (Maslach & Leiter, 2016; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). *Work engagement* adalah tingkat keterlibatan, semangat, dan koneksi emosional individu terhadap pekerjaannya, yang berdampak positif pada produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan (Schaufeli & Salanova, 2011; Bakker & Demerouti, 2014). *Job performance* mencerminkan produktivitas dan efektivitas individu dalam organisasi, yang memengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Salas, Tannenbaum, Kraiger, dan Smith-Jentsch, 2012; Parker, Baltes, Young, Huff, & Altmann, 2010).

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *self-efficacy*, kepuasan hidup, dan *burnout* terhadap *job performance* perawat, dengan *work engagement* sebagai mediator. Dengan memahami bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi, rumah sakit dan manajemen sumber daya manusia dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja perawat dan, akhirnya, meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

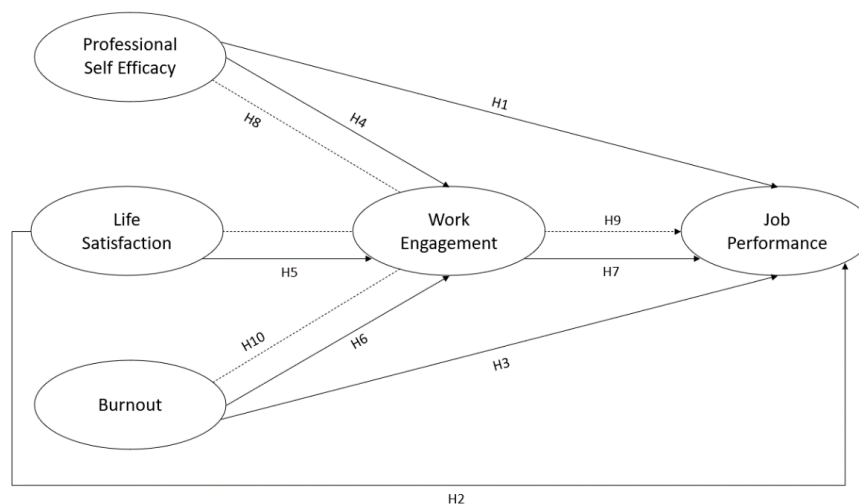
Dalam konteks industri kesehatan yang terus berkembang, penelitian ini memiliki implikasi yang sangat relevan. Menjaga kesejahteraan tenaga kesehatan, seperti perawat, sangat penting untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana mengelola dan mendukung perawat dalam lingkungan kerja yang mungkin penuh tekanan, sehingga mereka dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan produktif. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi kontribusi penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, psikologi, dan kesehatan.

Dalam konteks Rumah Sakit TMC, penelitian ini dapat memberikan pandangan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi *job performance* perawat. Dengan pemahaman yang lebih baik, rumah sakit dapat mengimplementasikan strategi yang lebih efektif untuk mendukung perawat, mengurangi *burnout*, dan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini akan berdampak positif pada pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit dan pelayanan kesehatan terutama pada kepuasan pasien.

Kesimpulannya, penelitian ini memiliki makna penting dalam konteks industri kesehatan, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia perawat. Dengan memahami pengaruh *self-efficacy*, kepuasan hidup, dan *burnout* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *work engagement*, diharapkan dapat mengidentifikasi strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja perawat dan, akhirnya, meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Penelitian ini memiliki implikasi yang luas dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik di bidang manajemen sumber daya manusia dan kesehatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif *cross-sectional* dengan pengujian hipotesis, desain penelitian korelasional, non-kausalitas, dan juga non-intervensional, yang berarti tidak ada intervensi yang ditetapkan. Penelitian difokuskan pada Rumah Sakit TMC di Tasikmalaya, yang merupakan tipe C. Sebelum distribusi kuesioner, manajemen rumah sakit telah memberikan izin untuk mengumpulkan data. Persetujuan tertulis diperoleh dari responden dan klarifikasi etik tidak diperlukan dalam proses penelitian ini.



Gambar 1. Model Penelitian

Dalam model penelitian ini, variabel *work engagement* diuji untuk dampaknya terhadap *job performance* sebagai variabel dependen dalam studi ini. Penelitian ini menggunakan model penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Turpo-Bernales et al., 2022), diuji secara empiris pada perawat di Rumah Sakit TMC di Tasikmalaya. Objek dalam penelitian ini adalah semua variabel yang termasuk dalam model penelitian ini. Variabel dependen dari penelitian ini adalah *job performance*, sementara *work engagement* adalah variabel mediasi. Data yang diperoleh dari individu dianggap sebagai unit analisis dari studi ini. Kriteria wajib responden harus dipenuhi: pertama, responden adalah perawat dan responden sudah bekerja lebih dari satu tahun. Alasan memilih perawat sebagai unit analisis adalah karena perawat memiliki lebih banyak waktu untuk berinteraksi dengan pasien dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, dan karena tidak banyak studi yang menggunakan jenis responden ini terkait variabel yang ada. Studi ini menggunakan skala ordinal untuk menentukan perbedaan setiap konstruk dan memudahkan konversi data yang diperoleh dari kuesioner menggunakan skala Likert ke dalam bentuk numerik.

Tabel 1. Definisi Operasional, Dimensi Variabel dan Sumber

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Sumber
Professional Self Efficacy (PSE)	Keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, mengatasi tantangan, dan berkolaborasi dalam pekerjaan mereka.	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan merencanakan dan mengorganisasi tugas. • Kemampuan eksekusi tugas. • Kemampuan mengatasi tantangan atau hambatan. • Kemampuan bekerja secara efektif dalam tim atau berkolaborasi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bandura, 1997 • Rigotti, Holstad, Mohr & Stempel, 2014 • Saks, 2016 • Gist dan Mitchell, 1992 • Bandura, 2006
Life Satisfaction (LS)	Penilaian subjektif individu terhadap kualitas keseluruhan hidup mereka, mencakup evaluasi positif tentang berbagai aspek kehidupan yang mencerminkan kebahagiaan, kepuasan, dan kesejahteraan.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluasi Keseluruhan • Kepuasan Hidup dalam Domain Tertentu • Perasaan Positif dan Negatif • Harapan dan Prestasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985 • Diener et al., 2010 • Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999 • Diener (2000) • Judge et al., 2001 • Judge, Bono, Thoresen, & Patton, 2001 • Lyubomirsky, King, & Diener, 2005
Burnout	Kondisi psikologis di mana individu merespons secara berkelanjutan terhadap situasi stres di lingkungan kerja.	<ul style="list-style-type: none"> • Emotional exhaustion • Personal accomplishment • Depersonalization 	<ul style="list-style-type: none"> • Maslach, 2001 • Long et al., 2014 • Maslach dan Jackson, 1981 • Adriaenssens, De Gucht, Maes, 2015 • Maslach, 2011 • Vanyperen, Buunk, Schaufeli, 1992 • Maslach, 2015 • Chopra, 2004 • Khamisa et al., 2013 • Leiter & Maslach, 1988 • Leiter & Maslach, 2004
Work Engagement (WE)	Perasaan semangat, terikat, dan terlibat pada karyawan dalam pekerjaan dan hubungan mereka dengan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Vigor (Semangat) • Dedication (Dedikasi) • Absorption (Penyerapan) 	<ul style="list-style-type: none"> • Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006 • Schaufeli & Bakker, 2010 • Bakker dan Demerouti, 2014 • Schaufeli & Tavis, 2014
Job Performance (JP)	Keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.	<ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas • Kualitas kerja • Inisiatif • Kepatuhan terhadap kebijakan 	<ul style="list-style-type: none"> • Pulakos et al., 2015 • Chen & Francesco, 2003 • Demerouti et al., 2001 • Parker et al., 2010 • Martin et al., 2016

Populasi dari studi ini adalah semua perawat yang bekerja di Rumah Sakit TMC dan sudah bekerja selama minimal 1 tahun. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit TMC dan sudah bekerja selama minimal 1 tahun. Pengambilan sampel dilakukan pada bulan September-Oktober 2023. Untuk menghitung jumlah sampel yang dibutuhkan dalam populasi yang diketahui, studi ini menggunakan metode perhitungan *power*

dengan bantuan aplikasi *G*Power* (Hair et al., 2017). Sampel penelitian yang memenuhi persyaratan adalah total 129 responden. Metode pengambilan sampel dari penelitian ini adalah *simple random sampling*. Responden yang memenuhi kriteria awal akan dikirimkan tautan kuesioner yang dapat diisi secara daring. Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis multivariate karena kompleksitas model penelitian dan penggunaan variabel laten atau konstruk (Sekaran & Bougie, 2016)

Terdapat lima variabel (tiga independen, satu mediasi dan satu dependen) dengan sepuluh jalur pada penelitian. Oleh karena itu, diperlukan metode yang dapat menguji efek antara variabel secara simultan terhadap variabel dependen. Para peneliti menggunakan metode analisis PLS-SEM karena model strukturalnya kompleks dan melibatkan banyak indikator dan hubungan model, serta merupakan pengembangan teori dalam penelitian eksploratif dan dapat memberikan kemampuan penjelasan dan prediksi untuk pengembangan lebih lanjut (Hair dkk., 2019). Terdapat dua jenis model yang dihasilkan dari analisis PLS-SEM, yaitu *outer model* dan *inner model*. *Outer model* atau model pengukuran memeriksa hubungan antara indikator dan variabel konstruk, termasuk dua bagian, yaitu pengujian reliabilitas dan pengujian validitas. Tahap pengujian reliabilitas mencakup keandalan indikator (*outer loading*), dan keandalan konstruk (*Cronbach's alpha* dan reliabilitas komposit). Tahap pengujian validitas mencakup validitas konstruk (*average variance extracted*) dan validitas diskriminan (*heterotrait-monotrait ratio*). Jika keempat hal ini telah memenuhi persyaratan reliabilitas dan validitas, maka dapat melanjutkan ke tahap berikutnya.

Langkah berikutnya adalah *inner model* atau model struktural yang memberikan hubungan antara konstruk dalam model penelitian, menilai kualitas model, dan menguji signifikansi efek dan analisis koefisien. Langkah pertama dari model ini adalah pengujian multikolinearitas berdasarkan nilai faktor inflasi varians (VIF). Langkah kedua adalah menentukan kemampuan penjelasan dan prediksi model penelitian menggunakan koefisien determinasi atau R^2 yang berkisar antara 0 dan 1, di mana hasil yang lebih tinggi menunjukkan akurasi dan prediksi yang lebih tinggi. Hasil ini dapat dibagi menjadi tiga tingkatan, yaitu 0.75, 0.5 dan 0.25 atau disebut signifikan, sedang, dan lemah (Hair dkk., 2019). Langkah ketiga adalah penilaian kemampuan prediktif suatu model jika terjadi perubahan data dengan Q^2 atau relevansi prediksi. Nilai prediksi Q^2 yang lebih dari nol menunjukkan model memiliki prediksi yang baik jika terjadi perubahan data selama analisis. Nilai prediksi Q^2 yang kurang dari nol menunjukkan model tidak memiliki prediksi yang relevan.

Tahap selanjutnya adalah tahap pengujian hipotesis yang diperoleh dari menu *bootstrapping* atau *resampling* pada SmartPLS. Hal ini dilakukan dengan melihat dua penilaian. Penilaian pertama adalah signifikansi hubungan antara variabel menggunakan nilai T-tabel dengan T-statistik. Jika nilai T-statistik memiliki nilai lebih tinggi dari nilai T-tabel, maka efek dari variabel tersebut dinyatakan signifikan. Sebaliknya, jika nilai T-statistik memiliki nilai lebih rendah dari nilai T-tabel, maka efek dari variabel tersebut dinyatakan tidak signifikan. Studi ini menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, dan derajat kebebasan diklasifikasikan sebagai tak terbatas, sehingga nilai tabel T untuk uji *one-tailed* adalah 1,645 (Beyer, 2017). Penilaian kedua adalah analisis jalur untuk melihat kekuatan jalur melalui variabel mediasi, dan untuk melihat kemampuan mediasi dari variabel mediasi penelitian dengan melihat *specific indirect effect*. Tahap terakhir dari analisis SmartPLS menggunakan *importance performance mapping analysis* (IPMA) untuk melihat kombinasi analisis deskriptif dengan analisis inferensial. Kombinasi kedua analisis ini digambarkan dalam pemetaan dua sumbu yang menunjukkan posisi variabel dan indikator berdasarkan *mean* (analisis deskriptif) dan *total effect* (analisis inferensial) dalam gambar (Sarstedt, 2017). IPMA dapat memberikan gambaran praktikal bagi manajemen tentang apa yang perlu diperbaiki dan prioritasnya.

HASIL

Dari sebanyak 166 responden yang memenuhi kriteria penelitian, dapat ditemukan profil responden sebagai berikut:

Tabel 2. Profil Demografi Responden

Deskripsi	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	127	80
	Laki-laki	39	23
	Total	166	100
Usia	< 21	0	0
	21 – 30	73	44
	31 – 40	38	23
	41 – 50	49	30
	> 50	6	4
	Total	166	100
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	0	0
	Diploma	49	30
	S1	117	70
	S2	0	0
	S3	0	0
	Total	166	100
Lama Bekerja Sebagai Perawat	< 1 Tahun	0	0
	1 – 5 Tahun	52	31
	5 – 10 Tahun	87	52
	> 10 Tahun	27	16
	Total	166	100
Bagian	Bangsral Rawat Inap	32	19
	Poliklinik Rawat Jalan	44	27
	Instalasi Gawat Darurat	15	0
	Hemodialisa	20	12
	Ruang Rawat Intensif	15	9
	Ruang Operasi	24	14
	Ruang Kateter (<i>Cathlab</i>)	8	5
	Perinatologi	8	5
	Total	166	100
Durasi Kerja Per Minggu	< 40 Jam	0	0
	>= 40 Jam	166	100
	Total	166	100
Pernah Bekerja Di Tempat Lain	Pernah	117	70
	Tidak	49	30
	Total	166	100

Berdasarkan data jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan (77%) dibandingkan dengan laki-laki (23%). Untuk usia, mayoritas responden berada dalam rentang usia 21-30 tahun (44%), diikuti oleh kelompok usia 31-40 tahun (23%). Dalam hal pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki gelar S1 (70%), diikuti oleh diploma (30%). Dalam hal lama bekerja sebagai perawat, terdapat sebaran yang cukup merata, tetapi mayoritas responden memiliki pengalaman kerja selama 5-10 tahun (52%). Berdasarkan bagian tempat kerja, sebagian besar responden bekerja di poliklinik rawat jalan (27%) dan ruang operasi (14%). Dari aspek durasi kerja per minggu, mayoritas responden bekerja lebih dari atau sama dengan 40 jam per minggu (100%). Sebagian besar responden juga memiliki pengalaman bekerja di tempat lain (70%). Kesimpulannya, mayoritas responden adalah perempuan dengan usia muda (21-30 tahun), berpendidikan S1, memiliki pengalaman kerja 5-10 tahun, bekerja di poliklinik

rawat jalan, dan bekerja lebih dari 40 jam per minggu. Mayoritas dari mereka juga memiliki pengalaman kerja di tempat lain.

Tabel 3. *Discriminant Validity*

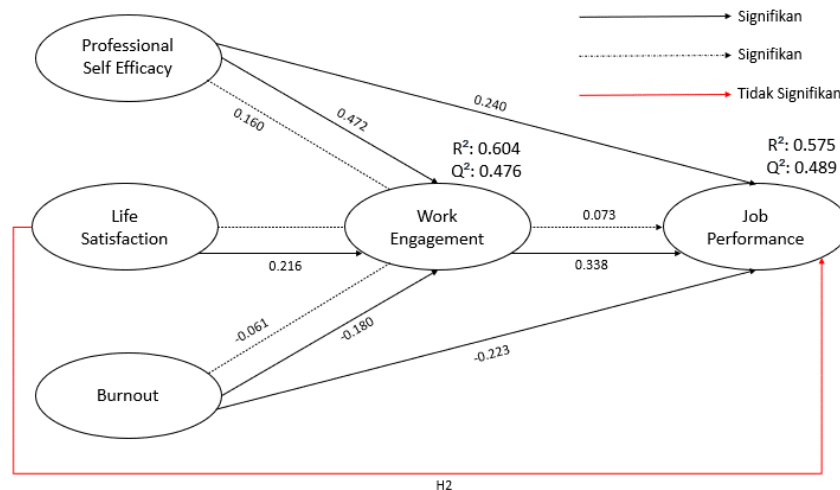
Variabel	<i>Burnout</i>	<i>Job Performance</i>	<i>Life Satisfaction</i>	<i>Professional Self Efficacy</i>	<i>Work Engagement</i>
<i>Burnout</i>					
<i>Job Performance</i>	0.652				
<i>Life Satisfaction</i>	0.657	0.571			
<i>Professional Self Efficacy</i>	0.712	0.687	0.657		
<i>Work Engagement</i>	0.665	0.709	0.652	0.751	

Dari evaluasi validitas diskriminan pada tabel sebelumnya, analisis menunjukkan bahwa HTMT antar konstruk memiliki nilai di bawah 0,9. Ini menunjukkan bahwa setiap indikator dalam tiap konstruk telah memenuhi standar validitas diskriminan yang dibutuhkan. Pengujian reliabilitas dan validitas pada *outer model*, seperti reliabilitas indikator (*outer loading*), reliabilitas konstruk (*Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability*), validitas konstruk (AVE), dan validitas diskriminan (rasio heterotrait-monotrait) telah dilakukan. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua indikator diakui sebagai dapat diandalkan atau reliable dan valid dalam mengukur masing-masing konstruk, dan layak untuk dilanjutkan ke langkah berikutnya, yaitu pengujian *inner model*.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Jalur	<i>Standardized Coefficient</i>	T-statistik	Signifikansi	Hasil
H1	<i>Psychological Self Efficacy -> Job Performance</i>	0.240	2.783	Signifikan	Hipotesis didukung
H2	<i>Life Satisfaction -> Job Performance</i>	0.055	0.605	Tidak Signifikan	Hipotesis tidak didukung
H3	<i>Burnout -> Job Performance</i>	-0.223	2.750	Signifikan	Hipotesis didukung
H4	<i>Psychological Self Efficacy -> Work Engagement</i>	0.472	7.452	Signifikan	Hipotesis didukung
H5	<i>Life Satisfaction -> Work Engagement</i>	0.216	3.293	Signifikan	Hipotesis didukung
H6	<i>Burnout -> Work Engagement</i>	-0.180	3.119	Signifikan	Hipotesis didukung
H7	<i>Work Engagement -> Job Performance</i>	0.338	4.391	Signifikan	Hipotesis didukung
H8	<i>Psychological Self Efficacy -> Work Engagement -> Job Performance</i>	0.160	3.490	Signifikan	Hipotesis didukung
H9	<i>Life Satisfaction -> Work Engagement -> Job Performance</i>	0.073	2.808	Signifikan	Hipotesis didukung
H10	<i>Burnout -> Work Engagement -> Job Performance</i>	-0.061	2.814	Signifikan	Hipotesis didukung

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara langsung maupun tidak langsung melalui *specific indirect effect*, dapat dinyatakan bahwa dari sepuluh hipotesis yang diujikan dalam model penelitian, dua diantaranya menunjukkan nilai koefisien yang negatif dan signifikan sesuai hipotesis. Tujuh diantaranya menunjukkan nilai koefisien yang positif dan signifikan sesuai hipotesis. Namun, terdapat satu hipotesis yang menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan hipotesis yang diuji, sembilan di antaranya mendapatkan dukungan (supported) dan satu tidak didukung. Deskripsi untuk setiap hipotesis dapat dijelaskan dengan model berikut:



Gambar 2. Model Hasil Penelitian

DISKUSI

Berdasarkan model tersebut dapat diketahui bahwa dari sepuluh jalur, terdapat sembilan jalur atau path terbukti secara signifikan memberikan pengaruh sesuai dengan arah hipotesis. Berdasarkan hasil analisis model struktural, dapat diketahui bahwa nilai *R-squared* dan *Q-squared* bahwa model penelitian ini mempunyai kemampuan *predictive relevance* yang moderat. Selanjutnya, model penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menggunakan sampel yang lebih besar lagi, dan menerapkan kriteria responden yang lebih ketat lagi untuk mendapatkan model hasil yang lebih maksimal.

Diketahui pada penelitian ini bahwa pengaruh paling kuat berasal dari *professional self efficacy* terhadap *work engagement* sebesar 0.472 diikuti oleh pengaruh dari *work engagement* terhadap *job performance* sebesar 0.338. Angka ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri terkait pekerjaan maka akan diikuti oleh semakin tingginya keterlibatan kerja bagi perawat, dan semakin tinggi keterlibatan kerja maka akan diikuti oleh semakin tingginya performa kerja para perawat. Perlu diperhatikan mengenai pemberian pelatihan, konseling dan dukungan yang selayaknya bagi para perawat di rumah sakit untuk dapat bekerja dengan leluasa dan maksimal. Hal tersebut juga relevan dengan kondisi perawat di rumah sakit yang cenderung melakukan rutinitas yang sama setiap harinya.

Variabel mediasi penelitian ini menunjukkan pengaruh yang cukup besar terhadap *job performance* dan mampu memediasi pengaruh variabel independen. Berdasarkan dari temuan tersebut, manajemen rumah sakit perlu memperhatikan tingkat keterlibatan perawat yang diberikan melalui pelatihan-pelatihan yang meningkatkan kompetensi mereka agar bisa meningkatkan rasa percaya diri, rasa bangga, dan semangat untuk melakukan pekerjaan mereka. *Work engagement* mempunyai dampak pada *job performance* dengan koefisien 0.338, serta mampu memediasi variabel-variabel yang terkait *professional self efficacy*, *burnout* dan *life satisfaction*.

Model penelitian ini mempunyai nilai *predictive accuracy* yang tergolong sedang dan *predictive relevance* yang juga sedang. Hal ini kemungkinan karena hanya terdapat satu jalur pengaruh langsung pada *job performance* sebagai variabel dependen, namun demikian, pengaruhnya sudah termasuk kategori sedang. Oleh sebab itu, model penelitian ini dapat dikembangkan dikemudian hari dengan mempertimbangkan penambahan variabel yang mempunyai pengaruh langsung pada *job performance*. Lebih lanjut lagi, penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambahkan jumlah sampel yang lebih besar dan dengan kriteria pengambilan sampel yang lebih ketat. Dengan demikian, diharapkan dapat dikembangkan model yang mempunyai kemampuan prediktif yang lebih kuat untuk kepuasan kerja pada para perawat di rumah sakit.

KESIMPULAN DAN SARAN

Studi ini mengusulkan dan memvalidasi model PLS yang mempertimbangkan variabel profesional self efficacy, life satisfaction, burnout, work engagement, dan job performance dalam konteks perawat di rumah sakit. Hasil evaluasi terhadap model pengukuran luar (outer model) menunjukkan bahwa semua indikator pada masing-masing konstruk dapat diandalkan (reliable) dan valid untuk menilai konstruksinya. Seluruh indikator menunjukkan nilai reliabilitas dan validitas yang memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Menyadari bahwa variabel professional self efficacy memiliki pengaruh paling besar terhadap work engagement, disarankan bagi manajemen rumah sakit untuk fokus pada peningkatan efikasi diri perawat. Keterlibatan kerja yang tinggi dikaitkan dengan performa yang lebih baik, sehingga perlu perhatian khusus terhadap pelatihan, konseling, dan dukungan bagi perawat dalam upaya meningkatkan keterlibatan kerja dan performa mereka.

Terakhir, model penelitian ini memiliki potensi untuk pengembangan lebih lanjut dengan penambahan variabel yang lebih berpengaruh langsung pada job performance. Diperlukan juga peningkatan sampel dengan kriteria yang lebih ketat untuk menghasilkan model prediksi yang lebih kuat terkait kepuasan kerja perawat di rumah sakit. Hal ini memperlihatkan bahwa penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengelolaan fasilitas kesehatan dan dapat dijadikan landasan untuk studi lebih lanjut terkait kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189-206.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 178-189). Oxford University Press.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. doi:10.1037/0033-295X.84.2.191
- Beyer, W. H. (2018). *Crc handbook of tables for probability and statistics*. CRC Press.

- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2015). Validation of a New General Self-Efficacy Scale. SAGE. <https://doi.org/10.1177/109442810141004>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and Open Questions in the Science of Subjective Well-Being. *Collabra: Psychology*, 4(1), 15. doi: 10.1525/collabra.115
- Diener, E., Lucas, R. E., Schimmack, U., & Helliwell, J. F. (2010). Well-being for public policy. Oxford University Press.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/eb-11-2018-0203>
- Halbesleben, J. R., & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of motivation. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 93-106.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Judge, T. A., Bono, J. E., Thoresen, C. J., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive career theory. In D. L. Swanson & J. F. Fouad (Eds.), *Career theory and practice: Learning through case studies* (pp. 147-183). SAGE Publications.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Rand McNally.
- Lyubomirsky, S., King, L. A., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J.-H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (June 2020). Sample size for survey research: Review and recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, eISSN: 2590-4221.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh insentif finansial, insentif nonfinansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.35796>
- Parker, S. K., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., & Altmann, R. A. (2010). The role of leader behavior and employee voice in fostering a proactive work environment: A goal regulation approach. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1432-1446. doi:10.1037/a0020014
- Pitoy, R. R., Saerang, I. S., & Tulung, J. E. (2022). Reaksi Pasar Modal Terhadap Disahkannya RUU Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pada Emiten Perbankan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.40783>

- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74-101. doi:10.1177/1529100612436661
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management: Managing social and ethical issues in organizations* (Vol. 5, pp. 135-177). Information Age Publishing.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43-68). Springer.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory-General Survey. In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed., pp. 19-26). Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Sekaran, U., & Bougie, R. J. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach Seventh Edition*. John Wiley & Sons.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Veenhoven, R. (2012). Life satisfaction. In K. C. Land, A. C. Michalos, & M. J. Sirgy (Eds.), *Handbook of social indicators and quality of life research* (pp. 63-76). Springer.
- Vitterso, J. (2016). *The Good Life: Wellbeing and the New Science of Altruism, Selfishness, and Immorality*. Oxford University Press.