

**PENGARUH *GRIT*, *SELF EFFICACY* DAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* MELALUI *BURNOUT* PADA PERAWAT RUMAH SAKIT TIPE C
DEPOK-JAWA BARAT**



*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*

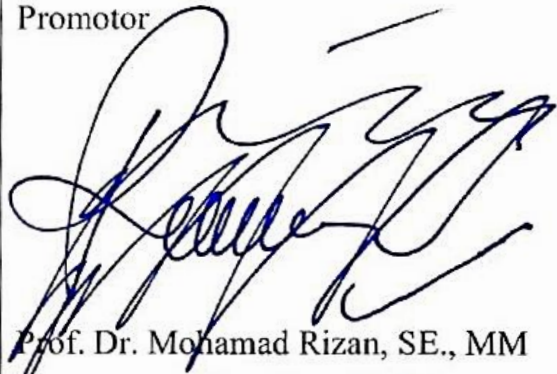
**RATNA TRI HARI SAFARININGSIH
9917921005**

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk Mendapatkan
Gelar Doktor

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2024**

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor



Prof. Dr. Mohamad Rizan, SE., MM

Tanggal: ..08-01-2024

Kopromotor



Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T., MM

Tanggal: ..08 Januari 2024

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
(Ketua)¹



09-01-2024

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²



08-01-2024

Nama : Ratna Tri Hari Safariningsih

No. Registrasi : 9917921005

Program Studi : Ilmu Manajemen



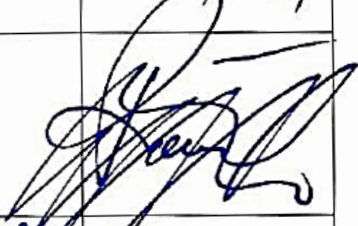
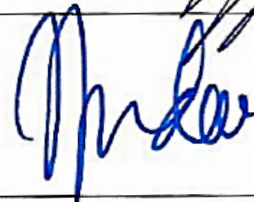



Tgl. Lulus :

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Ratna Tri Hari Safariningsih

No Registrasi : 9917921005

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		09/01/2024
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris)		08/01/2024
3	Prof. Dr. Mohamad Rizan, SE., MM (Promotor)	8 Januari 2024	
4	Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T., MM (Kopromotor)		08 Jan 2024
5	Prof. Dr. Corry Yohana, SE.,MM (Penguji)		05 Jan 2024
6	Dr. Suparno, MPd (Penguji)		06 Jan 2024
7	dr. Trevino A.Pakasi, DFS,MS,PhD.FISPH,FISCM, Sp.KKLP (Penguji Luar)		05 Jan 2024

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ratna Tri Hari Safariningsih
NIM : 9917921005
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Angkatan : 2021
Semester : 119 (Ganjil) Tahun Akademik 2022/2023

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 5 Januari 2024
Yang membuat pernyataan,



Ratna Tri Hari Safariningsih

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

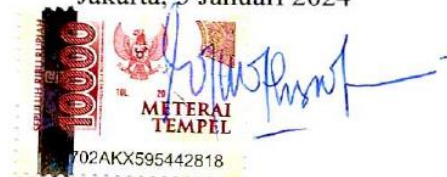
Nama : Ratna Tri Hari Safariningsih
NIM : 9917921005
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen - Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh *Grit*, *Self Efficacy* dan *Subjective Wellbeing* terhadap *Work Engagement* melalui *Burnout* pada perawat Rumah Sakit Tipe C Depok, Jawa Barat

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Disertasi ini bukan saduran/ terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, kopromotor dan dewan penguji.
3. Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan
4. Semua disertasi dan penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini dicantumkan pada daftar pustaka

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 5 Januari 2024



Ratna Tri Hari Safariningsih

ABSTRAK

Upaya memaksimalkan kinerja dari tenaga kerja adalah dengan meningkatkan motivasi dan semangat bagi SDM di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan, menganalisis, menafsirkan dan mengevaluasi Manajemen SDM, terutama Perawat pada Rumah Sakit Tipe C, melalui deskripsi pengaruh antara *grit*, *self efficacy*, dan *subjective well being* terhadap *work engagement* melalui *burnout*.

Penelitian ini dianalisis menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengambilan sampel secara probabilitas yaitu stratified sampling dengan pendekatan proportionally stratified sampling. Sampel pada penelitian ini adalah 350 orang diantaranya dari perawat Rumah Sakit Bunda Margonda, Rumah Sakit Grha Permata Ibu dan Rumah Sakit Hasanah Graha Afiah. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik survey menggunakan kuesioner yang disusun dengan skala Likert. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), yang terintegrasi dalam perangkat lunak Lisrel.

Temuan pengujian menunjukkan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh *grit*, *subjective well-being*, *self efficacy*, dan *burnout*. Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) *grit* berpengaruh langsung negatif terhadap *burnout* (2) *self efficacy* berpengaruh langsung negatif terhadap *burnout* (3) *subjective well being* berpengaruh langsung negatif terhadap *burnout* (4) *grit* berpengaruh langsung positif terhadap *work engagement*. (5) *self efficacy* berpengaruh langsung positif terhadap *work engagement*. (6) *subjective well being* berpengaruh langsung positif terhadap *work engagement* (7) *burnout* berpengaruh langsung negatif terhadap *work engagement*. (8) *grit* berpengaruh positif terhadap *work engagement* melalui *burnout*. (9) *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement* melalui *burnout*, dan (10) *subjective well being* berpengaruh positif terhadap *work engagement* melalui *burnout*. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa tinggi dan rendahnya *work engagement* pada perawat rumah sakit Bunda Margonda Depok, Grha Permata Ibu dan Hasanah Graha Affiah ditentukan dari *grit*, *self efficacy*, *subjective well being* dan *burnout*. Untuk itu disarankan para pimpinan di rumah sakit dapat menumbuhkan *grit*, *self efficacy* dan *subjective well being* agar menekan *burnout* dengan memberikan pelatihan, adanya program pengembangan karir dan memberikan pengakuan/ penghargaan atas kontribusi perawat sehingga *work engagement* dapat tumbuh di seluruh unit layanan.

Kata Kunci: *Grit, Self Efficacy, Subjective well being, Burnout, Work Engagement, Perawat*

ABSTRACT

Efforts to maximize the performance of the workforce are to increase motivation and enthusiasm for HR in the workplace. This study aims to explain, analyze, interpret and evaluate HR Management, especially Nurses in Type C Hospitals, through a description of the effect between grit, self efficacy, and subjective well being on work engagement. The research was studied using quantitative methods and probability sampling techniques, namely stratified sampling with a proportionally stratified sampling approach. The sample in this study was 350 people including nurses from Bunda Margonda Hospital, Grha Permata Ibu Hospital and Hasanah Graha Afiah Hospital. Data collection was carried out using survey techniques using questionnaires prepared with Likert scales. The data obtained is then analyzed using Structural Equation Modeling (SEM), which is integrated in Lisrel software. through burnout.

This study was analyzed using quantitative methods and probability sampling techniques, namely stratified sampling with a proportionally stratified sampling approach. The sample in this study was 350 people including nurses from Bunda Margonda Hospital, Grha Permata Ibu Hospital and Hasanah Graha Afiah Hospital. Data collection was carried out with survey techniques using a questionnaire arranged on a Likert scale. The data obtained were then analyzed using Structural Equation Modeling (SEM), which is integrated in Lisrel software.

The results of this study show: (1) grit has a direct negative effect on burnout (2) self efficacy has a direct negative effect on burnout (3) subjective well being has a direct negative effect on burnout (4) grit has a direct positive effect on work engagement. (5) Self-efficacy has a direct positive effect on work engagement. (6) subjective well being has a direct positive effect on work engagement (7) burnout has a direct negative effect on work engagement. (8) Grit positively affects work engagement through burnout. (9) self-efficacy positively affects work engagement through burnout, and (10) subjective well being positively affects work engagement through burnout. Based on the results of the study, it was concluded that the high and low work engagement in hospital nurses Bunda Margonda Depok, Grha Permata Ibu and Hasanah Graha Affiah were determined from grit, self efficacy, subjective well being and burnout. For this reason, it is recommended that leaders in hospitals can foster grit, self-efficacy and subjective well being to reduce burnout by providing training, career development programs and providing recognition / appreciation for nurses' contributions so that work engagement can grow in all service units.

Keywords: *Grit, Self Efficacy, Subjective well being, Burnout, Work Engagement, Nurse*

RINGKASAN

Pendahuluan

Keberhasilan sebuah rumah sakit dalam menjalankan fungsi utamanya kini tercermin dalam mutu layanan unggul yang diberikan. Sumber daya manusia menjadi faktor dominan dalam kualitas pelayanan (Santoso et al., 2021), maka rumah sakit perlu bersiap untuk memiliki tim tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang memadai. Keperawatan merupakan salah satu asset sumber daya manusia Rumah Sakit yang esensial. Tantangan pengelola tenaga kerja di Rumah Sakit yaitu dalam upaya memaksimalkan kinerja dari tenaga kerja dan meretensi tenaga kerja yang berkualitas. Salah satu cara peningkatan kinerja sekaligus meretensi tenaga keperawatan adalah peningkatan semangat atau motivasi perawat dalam bekerja. Motivasi/semangat karyawan di tempat kerja merupakan salah satu indikator dari *work engagement* (Iqbal et al., 2020).

Profesi perawat merupakan profesi yang membutuhkan *work engagement*. *Work engagement* dikaitkan dengan hasil penting individu dan organisasi (misalnya kesehatan dan kesejahteraan karyawan, kinerja) (Knight et al., 2019). Berbagai riset telah memaparkan beberapa keuntungan *work engagement* perawat. Dampak *work engagement* perawat adalah adanya peningkatan komitmen organisasi afektif (Orgambidez et al., 2019). *Work engagement* membuat perawat meningkatkan kepuasan bekerja sehingga perawat enggan untuk niat berpindah (Sellers, Riley, Denny, Rogers, Havener, Rathbone, & Cesare, 2019). Kualitas pelayanan keperawatan juga meningkat ketika perawat terikat dalam pekerjaannya. *Work engagement* menjadi fasilitator dalam memunculkan perilaku pelayanan berfokus pada pasien (*patient centered care*) pada perawat. Kerugian ketika perawat memiliki nilai *work engagement* yang rendah atau bahkan tidak terikat; baik kerugian pada *outcomes* pasien maupun *outcomes* organisasi. Studi Gallup di suatu lembaga medis yang diakui secara internasional, menemukan bahwa infeksi melalui darah terjadi 18 kali lebih tinggi pada unit yang kurang terikat (De Simone et al., 2018; Hu et al., 2022).

Perawat merupakan salah satu pekerjaan yang beresiko menciptakan *burnout*. Kelelahan emosional dapat menyebabkan kelelahan fisik, tingkat kepuasan kerja yang rendah, dan kinerja yang buruk (Lachowska & Minda, 2020; Madigan & Kim, 2021; Peasley et al., 2020). Penelitian lain, mendapatkan bahwa setiap satu poin meningkatnya nilai *burnout* dan skor sinisme dari seorang ahli bedah akan menghasilkan kemungkinan

5% hingga 11% kesalahan medis yang lebih tinggi dalam tiga bulan terakhir (Davis, 2021).

Perawat yang mengalami kelelahan dalam bekerja, mempunyai signifikansi *work engagement* yang tinggi, terutama dalam pengabdian diri, keterlibatan yang lebih rendah dalam pekerjaan adalah perawat yang memiliki tingkat *burnout* tinggi (M. Zhang et al., 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian Hetzel-Riggin et al. (2019) yang menyatakan terdapat pengaruh *burnout* terhadap *work engagement* pada perawat. Saat ini organisasi modern mengharapkan pegawai antusias dan inisiatif pada pekerjaan (Bakker et al., 2022). Menurut para peneliti, teori JD-R mengusulkan dua jenis kondisi kerja yang memprediksi *work engagement dan burnout*—tuntutan pekerjaan dan sumber daya. Salah satu tuntutan tersebut adalah proses bagaimana karyawan mengelola emosi mereka untuk memenuhi harapan organisasi saat terlibat atau berinteraksi dengan pelanggan (Fouquereau et al., 2019).

Subjective well-being ditemukan memiliki hubungan positif dengan *work engagement*. Hal ini secara signifikan meningkatkan kinerja kerja karyawan dan mengurangi perilaku penarikan diri dari pekerjaan, kesehatan mental dan fisik yang buruk (Garg & Singh, 2019). Sebuah penelitian oleh Tomietto et al. (2019) menjelaskan bahwa *work engagement* berpengaruh pada kemampuan kerja, kepuasan kerja dan niat berpindah sehingga meningkatkan *subjective well being*. *Subjective well-being* memberikan sejumlah keuntungan bagi pekerja dan organisasi, karena cenderung membuat karyawan menjaga kesehatan tubuh mereka, mengurangi tingkat absensi yang rendah, meminimalkan pergantian karyawan, meningkatkan tingkat perilaku sebagai warga organisasi yang baik, meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan, dan mencapai kinerja kerja yang unggul (Abid et al., 2021; Gan & Cheng, 2021). Berdasarkan beberapa penelitian, terbukti bahwa *subjective well-being* memiliki signifikansi yang penting.

Work engagement adalah sebuah konsep yang memiliki relevansi signifikan dengan kesejahteraan pekerja dan perilaku kerja, yang didasarkan pada beberapa alasan penting. Pertama, *work engagement* melibatkan pengalaman positif yang dirasakan oleh individu dalam konteks pekerjaan. Kedua, *work engagement* memiliki kaitan dengan kesehatan yang baik dan dampak positif terhadap lingkungan kerja. Ketiga, *work engagement* berperan dalam membantu individu mendapatkan manfaat yang berasal dari pekerjaan, bahkan ketika pekerjaan tersebut biasanya dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi

(Bernburg et al., 2022). Berkaitan dengan kualitas pekerjaan, tidak hanya keterikatan dalam pekerjaan, tetapi ada faktor lain yang membuat individu unggul dan lebih sukses daripada orang lain dengan kecerdasan setara (Duckworth, Peterson, Christopher Matthews & Kelly, 2007). Salah satu faktor non-kognitif yang telah mendapatkan perhatian lebih selama beberapa tahun terakhir adalah *grit*. *Grit* dianggap sebagai kekuatan karakter kinerja, yang dibutuhkan untuk mencapai potensi seseorang dalam tantangan tertentu (Soutter & Seider, 2013). *Grit* merupakan konstruksi yang baru-baru ini dikembangkan, sehingga para peneliti berfokus pada ketabahan dalam hasil akademik (Angela L. Duckworth et al., 2007). Dalam hal ini termasuk pembaharuan penelitian tentang *grit* karena dilakukan dalam dunia Kesehatan.

Grit ditandai sebagai komponen penting dari kesuksesan, dianggap sebagai kombinasi dari ketekunan usaha dan konsistensi minat dalam waktu yang lebih lama (Angela L. Duckworth et al., 2007). *Grit* dalam konteks kehidupan seorang perawat bertujuan untuk meningkatkan kinerja para perawat itu sendiri. Gonlepa et al (2023) terdapat pengaruh positif komponen *grit* dengan *work engagement*. Hasil penelitian memperjelas pekerjaan yang bermakna, kegigihan minat, dan tekad merupakan predictor penting *work engagement*. Dengan demikian, ini mengindikasikan perlunya organisasi dalam mempekerjakan pegawai dengan tingkat *grit* yang tinggi dan memberikan tugas yang bermakna bagi mereka, dengan tujuan untuk meningkatkan tingkat keterlibatan kerja.

Faktor lain yang berpengaruh pada *work engagement* adalah *self efficacy*. Marshall et al. (2020) menunjukkan *self efficacy* berpengaruh pada tingkat berbagai indikator kesejahteraan yang lebih tinggi seperti kebahagiaan, kepuasan hidup, dan kesejahteraan psikologis. Saat perawat beroperasi di lingkungan yang sangat menekan, muncul faktor risiko yang dapat berasal dari aktivitas di tempat kerja. Dengan demikian, penting bagi manajemen rumah sakit untuk merancang strategi yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan baik pada tingkat individu maupun organisasi. Hal ini didukung oleh Al-Hamdan & Bani (2021) yang meneliti hubungan *work engagement*, dukungan organisasi, dan *self efficacy* antara perawat di rumah sakit di Jordania. Hasil penelitian menunjukkan persepsi dukungan organisasi dan *self efficacy* berhubungan positif dengan *work engagement*.

Peneliti melakukan studi pendahuluan untuk memvalidasi perbedaan atau kesamaan dari penelitian terdahulu. Studi pendahuluan sudah dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara dengan direktur SDM di rumah sakit yang menjadi tempat penelitian. Direktur SDM menyatakan bahwa “sebagian besar perawat datang tepat waktu saat bekerja dan tidak mangkir dalam pekerjaan, ketika rumah sakit melakukan akreditasi seluruh perawat ikut serta dalam kegiatan akreditasi, dan performa yang baik saat bekerja di rumah sakit.” Info yang didapat dari wawancara juga mengungkapkan “adanya *burnout* pada perawat apalagi masa pandemi ini juga berpengaruh terhadap *work engagement* perawat”. Penelitian pendahuluan sudah dilakukan di rumah sakit tipe C di Kota Depok untuk mengetahui variabel yang akan diteliti. Penelitian Safariningsih et al. (2022) menunjukkan bahwa *grit* dan *self efficacy* dapat meningkatkan *work engagement* perawat dan *grit* dapat mengurangi *job burnout* yang dialami oleh perawat.

Berdasarkan latar belakang diatas, kami berpendapat bahwa *grit*, *self efficacy* dan *subjective well-being* dapat berkontribusi pada *work engagement*, dan mengurangi *burnout*. Penelitian ini sangat relevan bagi perawat yang sering bekerja di lingkungan yang kompleks, penuh tekanan, dan menantang.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menerapkan desain penelitian kausal dan deskriptif untuk menyelidiki pertanyaan penelitian yang ada secara komprehensif. Penelitian ini dimulai dari Desember 2022 dan berakhir pada Juli 2023 yang dilakukan pada 3 rumah sakit tipe C di Kota Depok, yaitu Rumah Sakit Bunda Margonda, Rumah Sakit Grha Permata Ibu, dan Rumah Sakit Hasanah Graha Afiah. Jumlah populasi penelitian ini sebanyak 444 perawat. Teknik pengambilan sampel *probability sampling* dengan metode *stratified sampling* diterapkan dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan rumus teori Hair et al. (2019) dalam perhitungan jumlah sampel, yaitu jumlah sampel yang disarankan setidaknya lima kali lebih banyak dari jumlah indikator yang akan di analisis. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan jumlah sampel 10 kali dari jumlah indikator. Maka digunakan rumus perhitungan sampel sebagai berikut:

Total indikator x 10 = Total sampel yang digunakan

34 indikator x 10 = 340 sampel/responden

Peneliti akan menyebarkan 350 kuesioner untuk meminimalisir kesalahan pada kuisisioner yang kembali dan mendekati populasi yang ada. Kriteria inklusi penentuan sampel pada penelitian ini adalah perawat yang sudah menjalani masa kerja minimal 3 tahun.

Data yang didapat penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner secara online. Kuesioner penelitian pada variabel *work engagement* diadaptasi dari Utrecht Work Engagement (UWES); variabel grit diadaptasi dari Grit scale; variabel *self efficacy* diadaptasi dari Work Self-Efficacy Scale (WSES); variabel *subjective wellbeing* diadaptasi dari Satisfaction With Life Scale (SWLS) dan Flourishing Scale (FS) dan variabel *burnout* diadaptasi dari Maslach Burnout Inventory Human Service Survey (MBIHSS)

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari *Test of Multivariate Normality for Continuous Variables* di atas, terlihat bahwa model secara umum tidak memenuhi asumsi normalitas, yang ditunjukkan dengan nilai *p-value* dari Skewness dan Kurtosis sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Namun demikian, Lisrel menyajikan berbagai alternatif yang dapat digunakan dalam kasus-kasus di mana asumsi normalitas tidak terpenuhi, salah satunya adalah dengan menggunakan estimasi matriks kovarians asimtotik. Hal ini akan menghasilkan analisis estimasi parameter dan statistik *goodness of fit* yang didasarkan pada kondisi data yang tidak normal. Sebaliknya, jika matriks kovariansi asimtotik tidak disertakan dan data non-normal digunakan sebagai suplemen data input, maka model akan dievaluasi berdasarkan data normal, yang tentunya akan menghasilkan hasil yang bias (Ghozali, 2019:39).

Hasil pengujian kelayakan model penelitian menggunakan pendekatan *goodness of fit statistics* secara keseluruhan menunjuk 10 dari 16 indikator dinyatakan baik, sehingga dapat diindikasikan model penelitian ini tidak berbeda dengan populasi yang diestimasi, dan model dianggap baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Penilaian terhadap model pengukuran dilakukan melalui metodologi *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) pada tingkat tunggal. Analisis *measurement model* (uji model

pengukuran) bertujuan untuk mengevaluasi kecocokan pengukuran konstruk, serta validitas dan reliabilitas indikator dalam mencerminkan konstruk tersebut. Analisis *measurement model* disebut juga dengan uji CFA, dilaksanakan dengan tiga tahapan yakni menguji kecocokan model pengukuran (*measurement model fit*), validitas konstruk (*construct validity*), dan reliabilitas konstruk (*construct reliability*).

Pada tingkat awal (*first order*), penjelasan mengenai hubungan antara indikator dengan variabel masing-masing dilakukan. Temuan dari evaluasi validitas *variabel work engagement*, yang menyajikan indikator pemuatan faktor [WE1; WE2; WE3; WE4; WE5; WE6; WE7; dan WE8] dengan nilai masing-masing [0.640; 0.790; 0.756; 0.826; 0.717; 0.746; 0.577; dan 0.597]. Total pemuatan faktor standar $\geq 0,50$ menunjukkan bahwa semua indikator memiliki validitas yang baik. Setelah diperiksa, penelitian menentukan bahwa pernyataan "Saya antusias dengan pekerjaan yang sedang dilakukan" berfungsi sebagai representasi paling optimal dari variabel *Work Engagement (Z)*. Dalam hal keandalan alat ukur, pengukuran *Construct Reliability (CR)* dan *Variance Extracted (VE)* digunakan. Hasil menunjukkan bahwa nilai CR dan VE untuk variabel adalah [0.890; 0.506], melebihi nilai kritis CR ≥ 0.70 dan VE ≥ 0.50 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa indikator penelitian ini valid dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel *Work Engagement (Z)*.

Hasil uji validitas variabel *Grit*, pada nilai *factor loading* indikator [GRIT1; GRIT2; GRIT3; GRIT4; GRIT5; dan WGRIT6], masing-masing adalah [0,649; 0,608; 0,602; 0,841; 0,908; dan 0,887]. Data menunjukkan bahwa semua nilai muatan faktor standar sama dengan atau lebih besar dari 0,50, yang menunjukkan bahwa semua indikator memiliki validitas yang baik. Setelah dianalisis, ditentukan bahwa indikator "Saya seorang pekerja keras" merupakan representasi yang paling optimal untuk variabel *Grit (X₁)*. Keandalan instrumen diukur dengan menggunakan metrik *Construct Reliability (CR)* dan *Variance Extracted (VE)*. Temuan menunjukkan bahwa nilai CR dan VE dari variabel-variabel tersebut adalah [0.889; 0.579], melampaui nilai kritis CR ≥ 0.70 dan VE ≥ 0.50 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel dalam mengukur variabel *grit. (X₁)*.

Hasil uji validitas variabel *self efficacy*, pada nilai *factor loading* indikator [SE1; SE2; SE3; SE4; dan SE5], masing-masing adalah [0,897; 0,937; 0,946; 0,925; DAN 0,916]. Data menunjukkan bahwa semua nilai muatan faktor standar sama dengan atau

lebih besar dari 0,50, yang menunjukkan bahwa semua indikator memiliki validitas yang baik. Setelah analisis yang cermat, telah dipastikan bahwa indikator “Saya dapat menyelesaikan tugas” berfungsi sebagai representasi optimal untuk Variabel *self efficacy* (X_2). Penilaian keandalan instrumen telah dilakukan melalui penggunaan metrik *Construct Reliability* (CR) dan *Variance Extracted* (VE). Temuan penelitian telah menunjukkan bahwa nilai CR dan VE untuk variabel-variabel tersebut adalah [0.967; 0.854], melebihi nilai kritis $CR \geq 0.70$ dan $VE \geq 0.50$. Oleh karena itu dapat direduksi bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat yang valid dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel *self efficacy* (X_2). Variabel *subjective well being*, pada nilai *factor loading* indikator [SWB1; SWB2; SWB3; SWB4; SWB5; dan SWB6], masing-masing adalah [0,896; 0,901; 0,774; 0,911; 0,874; dan 0,857]. Data menunjukkan bahwa semua nilai muatan faktor standar sama dengan atau lebih besar dari 0,50, yang menunjukkan bahwa semua indikator memiliki validitas yang baik. Setelah dianalisis, ditentukan bahwa indikator “Saya tertarik pada setiap kegiatan di rumah sakit” merupakan representasi yang paling optimal untuk variabel *subjective well being* (X_3). Keandalan instrumen diukur dengan menggunakan metrik *Construct Reliability* (CR) dan *Variance Extracted* (VE). Temuan menunjukkan bahwa nilai CR dan VE dari variabel-variabel tersebut adalah [0,949; 0,757], melampaui nilai kritis $CR \geq 0.70$ dan $VE \geq 0.50$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel dalam mengukur variabel *Subjective Well-Being* (X_3). Hasil uji validitas variabel *burnout*, pada nilai *factor loading* indikator [BO1; BO2; BO3; BO4; BO5; BO6; BO7; BO8; dan BO9], masing-masing adalah [0,259; 0,324; 0,251; 0,171; 0,128; 0,188; 0,235; 0,202; 0,226]. Data menunjukkan bahwa semua nilai muatan faktor standar sama dengan atau lebih besar dari 0,50, yang menunjukkan bahwa semua indikator memiliki validitas yang baik. Setelah dianalisis, ditentukan bahwa indikator “Saya khawatir pekerjaan ini membuat pribadi tidak peka terhadap lingkungan” merupakan representasi yang optimal bagi variabel *burnout* (Y). Keandalan instrumen diukur dengan menggunakan metrik *Construct Reliability* (CR) dan *Variance Extracted* (VE). Temuan menunjukkan bahwa nilai CR dan VE dari variabel-variabel tersebut adalah [0,970; 0,780] melampaui nilai kritis $CR \geq 0.70$ dan $VE \geq 0.50$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel dalam mengukur variabel *Burnout* (Y).

Hasil analisis factor loading setiap indikator untuk menjelaskan skor rata-rata yang dianalisis serta kekuatan dari setiap indikator dalam menjelaskan variabel yang sedang diuji. Pendekatan yang digunakan adalah analisis kuadran scatter plot, yang menggambarkan sebaran indikator berdasarkan tinggi rendahnya skor rata-rata dan kekuatan indikator dalam mewakili setiap variabel yang tengah dianalisis. Indikator *work engagement*, sebagian besar berada di kuadran 3 dan 4. Ini mengindikasikan bahwa mayoritas indikator memiliki faktor pemuatan (*loading factors*) yang kuat dan skor rata-rata yang tinggi. Indikator pada grit yaitu GRIT 5 memiliki peran paling signifikan dalam menjelaskan konsep *grit* karena memiliki faktor pemuatan paling kuat. Skor rata-rata dari indikator ini juga berada pada tingkat yang tinggi. Pada indikator Self Efficacy lima indikator berada dalam kategori "keep up" (dipertahankan) dengan skor rata-rata tinggi dan faktor pemuatan yang tinggi. Indikator SE3 memiliki peran paling dominan dalam menjelaskan konsep *self efficacy* karena memiliki faktor pemuatan paling kuat. Skor rata-rata dari indikator ini juga berada pada tingkat yang tinggi. Hasil analisis menjelaskan bahwa dari enam indikator *subjective well-being*, sebagian besar berada di kuadran 3 dan 4. Ini mengindikasikan bahwa mayoritas indikator memiliki faktor pemuatan (*loading factors*) yang kuat dan skor rata-rata yang tinggi. Indikator SWB 4 memiliki peran paling signifikan dalam menjelaskan *subjective well-being* karena memiliki faktor pemuatan paling kuat. Indikator BO5 memiliki peran paling signifikan dalam menjelaskan *burnout* karena memiliki faktor pemuatan paling kuat. Skor rata-rata dari indikator ini juga berada pada tingkat yang tinggi. Di sisi lain, indikator BO2 memiliki skor rata-rata rendah dan faktor pemuatan yang paling rendah. Dengan demikian, dalam kerangka penelitian ini, terdapat hubungan antara faktor pemuatan yang tinggi dengan skor rata-rata yang tinggi pada setiap indikator dalam variabel *burnout*.

Hasil estimasi parameter pengaruh *grit* terhadap *burnout* menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan dengan nilai *t-value* lebih besar dari nilai kritikal yang digunakan ($5,035 > 1,64$). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar $-0,275$ (negatif), artinya semakin tinggi *grit* maka perilaku *burnout* pada perawat akan rendah. Temuan penelitian ini didukung fakta empiris bahwa orang-orang yang memiliki *grit* dengan skor rendah cenderung mengalami *burnout*. Pengaruh *self efficacy* terhadap *burnout* menunjukkan pengaruh negative dan signifikan dengan nilai *t-value* lebih besar dari nilai kritikal yang digunakan ($3,830 > 1,64$). Koefisien pengaruh yang dihasilkan merujuk

sebagai nilai negatif -0,205, menunjukkan bahwa semakin besar *self efficacy*, semakin rendah kejadian perilaku *burnout* pada perawat. Variabel *subjective well being* terhadap *burnout* menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan dengan nilai *t-value* lebih besar dari nilai kritikal yang digunakan ($6,748 > 1,64$). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar -0,362 (negatif), artinya semakin tinggi *subjective well being* maka perilaku *burnout* pada perawat akan rendah.

Hasil dari estimasi parameter yang berkaitan dengan dampak *grit* pada keterlibatan kerja menunjukkan efek yang menguntungkan dan patut dicatat, ditandai dengan nilai-*t* yang melebihi nilai kritis yang digunakan ($5,315 > 1,64$). Koefisien pengaruh yang dihasilkan berjumlah 0,369 (positif), menunjukkan bahwa ketika tingkat *grit* meningkat, perilaku keterlibatan kerja di antara perawat juga akan meningkat. Pengaruh *Self efficacy* terhadap *work engagement* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai *t-value* lebih besar dari nilai kritikal yang digunakan ($3,314 > 1,64$). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,172 (positif), artinya semakin tinggi *self efficacy* maka perilaku *work engagement* pada perawat akan tinggi. Variabel *subjective well being* terhadap *work engagement* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai *t-value* lebih besar dari nilai kritikal yang digunakan ($5,169 > 1,64$). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,248 (positif), artinya semakin tinggi *subjective well being* maka perilaku *work engagement* pada perawat akan tinggi.

Hasil estimasi parameter pengaruh *self efficacy* terhadap *burnout* menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan dengan nilai *t-value* lebih besar dari nilai kritikal yang digunakan ($4,923 > 1,64$). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar -0,271 (negatif), artinya semakin tinggi *burnout* maka perilaku *work engagement* pada perawat akan rendah. Begitu pula pengaruh *grit* terhadap *work engagement* melalui *burnout* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai *t-value* lebih besar dari nilai kritikal yang digunakan ($2,985 > 1,64$). Dengan demikian, terjadinya kegigihan dalam mengejar minat perawat meskipun ada rintangan akan mengurangi kemungkinan *work engagement* dalam kasus-kasus di mana mereka mengalami kelelahan yang terus-menerus, yang mengarah ke *burnout*. Sebaliknya, kurangnya *grit* pada karyawan atau individu cenderung meningkatkan *burnout* dan mengurangi *work engagement* di kalangan perawat.

Hasil estimasi parameter pengaruh *self efficacy* terhadap *work engagement* melalui *burnout* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai *t-value* lebih besar dari nilai kritikal yang digunakan ($3,230 > 1,64$). Secara khusus, perawat yang memiliki keyakinan akan kemampuannya cenderung mengalami penurunan *work engagement* sebagai akibat dari kelelahan yang terus-menerus yang mengarah ke *burnout*. Sebaliknya, individu atau karyawan dengan skor *self efficacy* yang rendah cenderung menunjukkan peningkatan *burnout* dan penurunan *work engagement* di kalangan perawat. Hasil estimasi parameter pengaruh *self efficacy* terhadap *burnout* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai *t-value* lebih besar dari nilai kritikal yang digunakan ($4,847 > 1,64$). Dalam kasus perawat, ini berarti bahwa mereka yang memiliki evaluasi diri yang positif terhadap kehidupan mereka cenderung mengalami penurunan keterlibatan kerja ketika dihadapkan pada kelelahan yang terus menerus dan mengakibatkan kelelahan. Sebaliknya, individu atau karyawan dengan skor *subjective well being* yang lebih rendah lebih rentan mengalami peningkatan *burnout* dan penurunan *work engagement* di kalangan perawat.

Melalui penelitian ini diperoleh kebaruan yaitu Penelitian sebelumnya telah membahas *work engagement* dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Namun riset-riset terdahulu melihat pengaruh keterikatan kerja terhadap *outcomes* pasien. Berbagai penelitian telah menghubungkan variabel *grit* di dunia pendidikan, dan masih sedikit meneliti *Grit* pada perawat di Rumah Sakit. Pada penelitian ini secara empiris sesuai dengan model JD-R yang dikembangkan oleh (Schaufeli, 2018), konsep ini merupakan kerangka teoritis yang fleksibel dimana berbagai jenis lingkungan pekerjaan dan karakteristik pekerjaan dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori yaitu *Job demands* dan *Job resources* atau tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Pekerjaan yang menuntut akan membuat individu dalam keadaan lelah dan menyebabkan kelelahan psikologis. *Job demands* pada penelitian ini merujuk pada elemen-elemen pekerjaan yang memerlukan energi, waktu, dan usaha tambahan dari perawat seperti beban kerja yang tinggi, tekanan, dan tugas yang monoton. Ketika tuntutan pekerjaan berlebihan atau terus-menerus, pekerja dapat mengalami *burnout*. *Job resources* pada penelitian ini adalah elemen-elemen yang membantu perawat untuk mengatasi tuntutan pekerjaan dan meningkatkan kualitas pekerjaan serta kesejahteraan mereka.

Proses stres yang disebabkan oleh *role stress*, konflik peran, beban kerja berlebihan, dapat mengakibatkan seseorang mengalami *burnout*, yang pada akhirnya menghasilkan dampak negatif seperti rendahnya *work engagement*. Untuk mencegah *burnout* dan meningkatkan *work engagement*, pendekatan yang efektif adalah, peningkatan sumber daya dalam pekerjaan (*self efficacy*, *grit* dan *subjective well being*) seperti yang ditunjukkan dalam gambar 4.16. Model ini telah diuji secara empiris dan memvalidasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan individu, kesejahteraan karyawan, serta hasil kerja.

Hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kepada rumah sakit untuk peningkatan *grit*, *self efficacy*, *subjective well being*, *work engagement*, serta penurunan *burnout* yaitu (1) Pimpinan disarankan untuk melakukan pengaturan waktu bekerja dan mengevaluasi pekerjaan bagi perawat mempunyai posisi penting dari hasil penelitian ini; (2) Organisasi juga dapat menerapkan kegiatan yang mendukung *work life balance* pada perawat; (3) Pemberian tugas yang bervariasi sesuai dengan kemampuan masing-masing perawat untuk menghindari adanya kejenuhan dalam pekerjaan; (4) Organisasi juga dapat memberikan apresiasi kepada perawat yang sudah memberikan performa di atas rata-rata dan penambahan insentif; (5) Pelatihan, kursus, atau seminar yang mengenalkan pengetahuan baru dan keterampilan dapat menciptakan rasa *work engagement*; (6) Manajemen dan pimpinan di fasilitas perawatan kesehatan untuk memahami preferensi dan kebutuhan perawat dan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work engagement* yang tinggi.

KATA PENGANTAR

Disertasi ini disusun dari kajian literatur yang menunjukkan bahwa saat ini terdapat kebutuhan yang besar bagi manajemen sumber daya manusia untuk memberikan peran penting dalam organisasi. Kontribusi ini berkaitan dengan kondisi fisik dan psikis karyawan yang menunjukkan tingkat keterikatan terhadap pekerjaannya.

Melalui penelitian ini, penulis berhasil mengidentifikasi dan meneliti secara menyeluruh dampak berbagai faktor seperti *grit*, *self efficacy*, *subjective well-being*, dan *burnout* terhadap *work engagement* pada perawat rumah sakit tipe C Depok-Jawa Barat.

Peneliti mengakui adanya keterbatasan dalam disertasi ini, yang mencakup substansi dan komposisinya. Oleh karena itu, peneliti menerima segala kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Jakarta, Januari 2024

Ratna Tri Hari Safariningsih

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan karunia-Nya sehingga disertasi yang berjudul "**Pengaruh *Grit*, *Self Efficacy* dan *Subjective Well-Being* terhadap *Work Engagement* melalui *Burnout* pada Perawat Rumah Sakit Tipe C Depok-Jawa Barat**" dapat terselesaikan. Disertasi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat memperoleh gelar Doktor Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Negeri Jakarta.

Dalam proses penulisan disertasi ini, penulis menerima berbagai saran, arahan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Jakarta, Prof. Dr. Komarudin, M.Si, atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menempuh studi di Universitas Negeri Jakarta.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta Prof. Dr. Dedi Purwana, S.E. M.Bus, atas dukungan yang diberikan kepada penulis dalam menempuh studi
3. Koordinator Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Prof. Dr. Hamidah, S.E, M.Si, atas dukungan, bimbingan dan arahan yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan studi di Universitas Negeri Jakarta
4. Prof. Dr. Mohammad Rizan, SE. selaku promotor yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan motivasi selama penyusunan disertasi ini.
5. Dr. Handaru, ST., MM. selaku kopromotor yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan motivasi selama penyusunan disertasi ini.
6. Prof. Dr. Corry Yohana, SE., MM, Dr. Suparno, M.Pd. selaku penguji ahli dan dr. Trevino A. Pakasi, MS., PhD., SpKKLP selaku penguji eksternal yang telah memberikan saran untuk penyempurnaan disertasi ini.
7. Direktur RS Bunda Margona, RS Grha Permata Ibu dan RS Hasanah Graha Afifah yang telah mengizinkan dan memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.

8. Bu Dhika, Bu Arni, dan Bu Ersida selaku Kepala Perawat, yang telah memberikan banyak bantuan dalam penelitian ini.
9. Dr.dr. Dhanasari Vidiawati, Msc, CM-FM, SpKKLP selaku Kepala KS UI
10. Teman-teman dan Staf Manajemen Klinik Satelit yang telah memberikan dukungan yang luar biasa dalam membantu saya.
11. Teman-teman “Alhamdulillah 2024 Doktor” Bu Merry, Bu Sari, Pa Fajar, dan Pa Syamsul sebagai penyemangat sehingga penulis dapat terus termotivasi
12. Teman-teman IM angkatan 2021 atas dukungan, kerjasama, motivasi selama menjalani perkuliahan hingga penyusunan disertasi.
13. Mae yang sudah selalu melangitkan doa dan dedikasi buat saya, juga almarhum Pae walau raga tidak dapat dijangkau, namun namamu menjadi motivasi terkuat sampai detik ini.
14. Mas Han, Mba Wie, dan keponakan saleh dan salehah yang selalu memberikan dukungan selama menjalankan perkuliahan hingga penyusunan disertasi ini.
15. Suami yang selalu ada menemani dalam suka dan duka, serta semoga sukses untuk S3-nya.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TERBUKA	ii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RINGKASAN	viii
KATA PENGANTAR	xix
UCAPAN TERIMA KASIH	xx
DAFTAR ISI	xxii
DAFTAR TABEL	xxiv
DAFTAR GAMBAR	xxvi
DAFTAR LAMPIRAN	xxvii
GLOSARIUM	xxviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pembatasan Masalah	14
1.3 Pertanyaan Penelitian	14
1.4 Tujuan Penelitian	15
1.5 Keterbaruan Penelitian (<i>State Of The Art</i>)	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	20
2.1 Latar Belakang Teori	20
2.2 Penelitian Yang Relevan	47
2.3 <i>Literature Gap</i>	57
2.4 Kerangka Konseptual	63
2.5 Model Penelitian	74
2.6 Hipotesis Penelitian	75
BAB III METODE PENELITIAN	76
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	76
3.2 Desain Penelitian	76
3.3 Populasi dan Sampel	77
3.4 Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data	84
3.5 Penyusunan Instrumen	85
3.6 Teknik Analisis Data	94
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	107
4.1 Hasil Penelitian	107

4.2 Pembahasan	151
4.3 Novelty	161
4.4 Keterbatasan Penelitian	169
BAB V	170
KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI	170
5.1 Kesimpulan.....	170
5.2 Implikasi	172
Sumber: Diolah peneliti (2023).....	173
5.3 Rekomendasi	174
5.3.1 Rekomendasi Rumah Sakit	174
Sumber: Diolah peneliti (2023).....	178
5.3.2 Rekomendasi Untuk Peneliti Selanjutnya	179
DAFTAR PUSTAKA.....	180
LAMPIRAN	203



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Peneltiain yang Relevan	47
Tabel 3. 1 Distribusi Populasi Jenjang Karir Profesional Perawat di Rumah Sakit Bunda Margonda	79
Tabel 3. 2 Distribusi Populasi Jenjang Karir Profesional Perawat di Rumah Sakit Graha Permata Ibu	80
Tabel 3. 3 Distribusi Populasi Jenjang Karir Profesional Perawat di Rumah Sakit Hasanah Graha Afiah.....	80
Tabel 3. 4 Jumlah Sampel untuk Jenjang Karir Perawat.....	83
Tabel 3. 5 Penyusunan Instrumen Variabel Work Engagement.....	86
Tabel 3. 6 Penyusunan Instrumen Variabel Grit	88
Tabel 3. 7 Penyusunan Instrumen Variabel Self-Efficacy	89
Tabel 3. 8 Penyusunan Instrumen Variabel Subjective Well-Being	90
Tabel 3. 9 Penyusunan Instrumen Variabel Burnout.....	92
Tabel 3. 10 Goodness of Fit Indices	101
Tabel 4.2 Profile Responden	101
Tabel 4. 2 Crosstab Umur terhadap Rumah Sakit Bekerja.....	111
Tabel 4. 3 Crosstab Status Perkawinan terhadap Rumah Sakit tempat bekerja ..	111
Tabel 4. 4 Crosstab Pendidikan terhadap Rumah Sakit Tempat Bekerja.....	112
Tabel 4. 5 Crosstab Jenjang Karir terhadap Rumah Sakit Tempat Bekerja	112
Tabel 4. 6 Crosstab Lama Bekerja Terhadap Rumah Sakit Tempat Bekerja	113
Tabel 4. 7 Crosstab Lama Bekerja Terhadap Indikator WE1.....	113
Tabel 4. 8 Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator WE2.....	114
Tabel 4. 9 Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator WE3.....	114
Tabel 4. 10 Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator WE4.....	115
Tabel 4. 11 Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator WE5.....	115
Tabel 4. 12 Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator WE6.....	116
Tabel 4. 13 Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator WE7.....	116
Tabel 4. 14 Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator WE8.....	116
Tabel 4. 15 Rentang Kategori Skor	118
Tabel 4. 16 Analisis deskriptif variabel penelitian.....	119
Tabel 4. 17 Analisis deskriptif variabel Work Engagement (Z).....	119
Tabel 4. 18 Analisis deskriptif variabel Grit (X_1).....	121
Tabel 4. 19 Analisis deskriptif variabel Self Efficacy (X_2).....	122
Tabel 4. 20 Analisis deskriptif variabel Subjective Well-Being (X_3)	123
Tabel 4. 21 Analisis deskriptif variabel Burnout (Y)	124
Tabel 4. 22 Hasil Pengujian Normalitas Data.....	126
Tabel 4. 23 Hasil Pengujian Kelayakan Model Penelitian	127
Tabel 4. 24 Hasil CFA-1st variabel Work Engagement (Z).....	129
Tabel 4. 25 Hasil CFA-1st variabel Grit (X_1).....	131
Tabel 4. 26 Hasil CFA-1st variabel Self Efficacy (X_2)	132
Tabel 4. 27 Hasil CFA-1st variabel Subjective Well-Being (X_3).....	134
Tabel 4. 28 Hasil CFA-1st variabel Burnout (Y).....	135

Tabel 4. 29 Hasil Uji Hipotesis dan Kausalitas Variabel Penelitian 144
Tabel 5. 1 Implikasi Manajerial pada Setiap Rumah Sakit 144
Tabel 5. 2 Rekomendasi Manajerial pada Setiap Rumah Sakit..... 144



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Peta Perkembangan Model Publikasi Ilmiah Mengenai Variabel yang Diteliti	17
Gambar 1. 2 Visualisasi Density Peta Perkembangan Model Publikasi Tentang Variabel Penelitian	17
Gambar 2. 1 Job Demands-Resources (JD-R) Model	21
Gambar 2. 2 Ilustrasi Self Efficacy	35
Gambar 2. 3 Model Penelitian	74
Gambar 3. 1 Jenjang Karir Profesional Perawat	78
Gambar 3. 2 Jenjang Karir Profesional Perawat	78
Gambar 3. 3 Diagram Alir Penelitian	103
Gambar 4. 1 Jumlah Responden per Rumah Sakit	108
Gambar 4. 2 Jenjang Karir Responden	108
Gambar 4. 3 CFA-1st variabel Work Engagement (Z)	129
Gambar 4. 4 CFA-1st variabel Grit (X1)	130
Gambar 4. 5 CFA-1st variabel Self Efficacy (X ₂)	132
Gambar 4. 6 CFA-1st variabel Subjective Well-Being (X ₃)	133
Gambar 4. 7 CFA-1st variabel Burnout (Y)	135
Gambar 4. 8 SCA Work Engagement	137
Gambar 4. 9 SCA Grit	138
Gambar 4. 10 SCA Self Efficacy	139
Gambar 4. 11 SCA Subjective Well-Being	140
Gambar 4. 12 SCA Burnout	141
Gambar 4. 13 Basic Model Standardize Solution	142
Gambar 4. 14 Basic Model T-Value	143
Gambar 4. 15 Ringkasan Hasil Uji Signifikansi Parameter Model	161
Gambar 4. 16 Model JD-R	163
Gambar 4. 17 Nurse's Work Engagement Model	164

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	203
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner	218
Lampiran 3 Output Uji Lisrel	218
Lampiran 4 Output Uji Sobel	259



GLOSARIUM

AGFI	: <i>Adjusted Goodness of Fit</i>
AIC	: <i>Akaike Information Criterion</i>
BO	: <i>Burnout</i>
BO 1	: Indikator Burnout ke satu yaitu Saya lelah secara emosional saat melakukan pekerjaan
BO 2	: Indikator Burnout ke dua yaitu Saya merasa bekerja terlalu keras
BO 3	: Indikator Burnout ke tiga yaitu Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi hal hal yang terjadi di tempat kerja
BO 4	: Indikator Burnout ke empat yaitu Saya menjadi seseorang yang lebih tidak berperasaan terhadap orang-orang di sekitar saya
BO 5	: Indikator Burnout ke lima yaitu Saya khawatir pekerjaan ini membuat pribadi tidak peka terhadap lingkungan
BO 6	: Indikator Burnout ke enam yaitu Saya tidak terlalu peduli dengan hal-hal yang terjadi pada beberapa pasien.
BO 7	: Indikator Burnout ke tujuh yaitu Saya dapat dengan mudah memahami bagaimana perasaan pasien tentang berbagai hal.
BO 8	: Indikator Burnout ke delapan yaitu Saya dapat menangani masalah pasien dengan sangat efektif.
BO 9	: Indikator Burnout ke sembilan yaitu Saya telah mencapai banyak hal berharga saat melakukan pekerjaan ini
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
CAIC	: <i>Consistent Akaike Information Criterion</i>
CFA	: <i>Confirmatory Factor Analysis</i>
CFA-1 st	: <i>Confirmatory Factor Analysis First Order</i>
CFI	: <i>Comparative Fit Index</i>
CI	: <i>Confidence Interval</i>
CR	: <i>Construct Realibility</i>
DALYs	: <i>Disability-Adjusted Life Year</i>
DCM	: <i>Demands-Control Model</i>
DDI	: <i>Development Dimensions International</i>
ECVI	: <i>Expected Cross Validation Index</i>
EFL	: <i>English as a Foreign Language</i> (pembelajar bahasa asing)
ERI	: <i>Effort-Reward Imbalance Model</i>
Err	: Error
FKTP	: Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama
FS	: <i>Flourishing Scale</i>
GFI	: <i>Goodness of Fit Index</i>
GR	: <i>Grit</i>
GR 1	: Indikator grit ke satu yaitu Proyek baru membuat saya dapat mengalihkan perhatian dari kegiatan yang sebelumnya
GR 2	: Indikator grit ke dua yaitu Saya tiba-tiba kehilangan minat terhadap proyek yang dikerjakan
GR 3	: Indikator grit ke tiga yaitu Minat saya berubah dari tahun ke tahun
GR 4	: Indikator grit ke empat yaitu Kegagalan tidak membuat saya putus asa. Saya tidak mudah menyerah

GR 5	: Indikator grit ke lima yaitu Saya seorang pekerja keras
GR 6	: Indikator grit ke enam yaitu Saya dapat menyelesaikan apapun yang sudah dimulai
Grit-O	: <i>Grit Scale</i>
Grit-S	: <i>Grit Short Scale</i>
IFI	: <i>Incremental Fit Index</i>
Jamkesmas	: Jaminan Kesehatan Masyarakat
MBI-GS	: <i>Maslach Burnout Inventory-General Survey</i>
MBIHSS	: <i>Maslach Burnout Inventory Human Service Survey</i>
ML	: <i>Maximum Likelihood</i>
NNFI	: <i>Non Normed Fit Index</i>
NFI	: <i>Normal Fit Index</i>
OR	: <i>Odds Ratio</i>
PCFI	: <i>Parsimonious Comparative Fit Index</i>
PGFI	: <i>Parsimony Goodness of Fit Index</i>
PNFI	: <i>Parsimonious Normed Fit Index</i>
Pre PK	: Pre Perawat Klinis
PK I	: Perawat Klinis I
PK II	: Perawat Klinis II
PK III	: Perawat Klinis III
PK IV	: Perawat Klinis IV
PK V	: Perawat Klinis V
PM I	: Perawat Manajer I
PM II	: Perawat Manajer II
PM III	: Perawat Manajer III
PM IV	: Perawat Manajer IV
PM V	: Perawat Manajer V
PP I	: Perawat Pendidik I
PP II	: Perawat Pendidik II
PP III	: Perawat Pendidik III
PP IV	: Perawat Pendidik IV
PP V	: Perawat Pendidik V
Q2	: <i>Gallup Workplace Audit</i>
RFI	: <i>Relative Fit Index</i>
RMR	: <i>Root Mean Square Residual</i>
RMSEA	: <i>Root Mean Square Error of Approximation</i>
RS	: Rumah Sakit
SDT	: <i>Self-Determination Theory</i>
SFL	: <i>Standardized Factor Loading</i>
SRMR	: <i>Standardized Root Mean Square Residual</i>
SE	: <i>Sel-Efficacy</i>
SE 1	: Indikator Self Efficacy ke satu yaitu Saya dapat mencapai target terhadap tugas yang diberikan
SE 2	: Indikator Self Efficacy ke dua yaitu Saya dapat belajar metode kerja yang baru
SE 3	: Indikator Self Efficacy ke tiga yaitu Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik
SE 4	: Indikator Self Efficacy ke satu yaitu Saya memiliki hubungan

	baik dengan atasan
SE 5	: Indikator Self Efficacy ke lima yaitu Saya dapat bekerja dengan tim
SEM	: <i>Structural Equation Modeling</i>
SLF	: <i>Standard Loading Factor</i>
SPANE	: <i>Positive Affect Negative Affect Scale</i>
SRMSR	: <i>Standardized Root Mean Square Residue</i>
SWB	: <i>Subjective Well-Being</i>
SWB 1	: Indikator Subjective Well Being ke satu yaitu Saya merasa kondisi kehidupan saat ini sangat baik.
SWB 2	: Indikator Subjective Well Being ke dua yaitu Sejauh ini, saya telah memperoleh hal-hal penting yang diinginkan dalam hidup.
SWB 3	: Indikator Subjective Well Being ke tiga yaitu Jika dapat mengulangi kehidupan saat ini, saya tidak akan mengubah hal apa pun yang sudah terjadi dalam hidup.
SWB 4	: Indikator Subjective Well Being ke empat yaitu Saya tertarik pada setiap kegiatan di rumah sakit.
SWB 5	: Indikator Subjective Well Being ke lima yaitu Saya kompeten saat melakukan kegiatan penting.
SWB 6	: Indikator Subjective Well Being ke enam yaitu Orang-orang di sekitar sangat menghormati saya.
SWLS	: <i>Satisfaction With Life Scale</i>
Teori JD-R	: <i>Job Demands-Resources Model</i>
TLI	: <i>Tucker Lewis Index</i>
UWES	: <i>Utrecht Work Engagement Scale</i>
UWES-9	: UWES dengan 9 item
UWES-17	: UWES dengan 17 item
VE	: Variance Extract
WE	: <i>Work Engagement</i>
WE 1	: Indikator <i>Work Engagement</i> ke satu yaitu Saya dapat bekerja dengan baik dalam waktu yang lama
WE 2	: Indikator <i>Work Engagement</i> ke dua yaitu Saya merasa bersemangat saat bekerja
WE 3	: Indikator <i>Work Engagement</i> ke tiga yaitu Ketika bangun di pagi hari, saya merasa ingin segera berangkat bekerja
WE 4	: Indikator <i>Work Engagement</i> ke empat yaitu Saya antusias terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan
WE 5	: Indikator <i>Work Engagement</i> ke lima yaitu Saya bangga terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan
WE 6	: Indikator <i>Work Engagement</i> ke enam yaitu Saya merasa senang ketika bekerja dengan intens
WE 7	: Indikator <i>Work Engagement</i> ke tujuh yaitu Saya mengerjakan pekerjaan sampai saya lupa waktu
WE 8	: Indikator <i>Work Engagement</i> ke delapan yaitu Saya terbawa suasana ketika saya sedang bekerja
WLS	: <i>Weightened Least Square</i>
WSES	: <i>Work Self-Efficacy Scale</i>
X ₁	: Variabel <i>grit</i>

X₂ : Variabel *self efficacy*
X₃ : Variabel *subjective well being*
Y : Variabel *Burnout*
Z : Variabel *Work Engagement*

