

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor kesehatan berkontribusi penting bagi kehidupan setiap negara termasuk Indonesia. Terdapat beragam inovasi yang telah dihasilkan dalam bidang ini, mulai dari penemuan obat terkini, vaksin terbaru, peralatan medis inovatif, hingga revolusi dalam layanan kesehatan. Sebelum merebaknya pandemi Covid-19, masyarakat umumnya mengakses perawatan melalui fasilitas kesehatan terdekat. Akan tetapi, pandemi ini memaksa masyarakat beradaptasi dengan cepat di berbagai sektor. Salah satu perubahan signifikan adalah berkembangnya *telemedicine* dalam ranah kesehatan, yang melahirkan persaingan sehat di antara berbagai entitas pelayanan publik, termasuk di dalamnya layanan kesehatan. Transformasi ini mendorong adanya inovasi yang gencar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagai konsumen. 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), oleh karena itu rumah sakit perlu bersiap untuk memiliki tim tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang memadai. Meningkatkan efektivitas departemen sumber daya manusia memiliki arti penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan untuk masyarakat. Maka, dalam memenuhi tuntutan masyarakat diperlukan upaya yang terus menerus (Werfete, 2021). WHO (2019) menyatakan bahwa efek samping dari perawatan yang tidak aman menjadi salah satu penyebab kematian dan kecacatan di dunia. Pada negara dengan penghasilan yang tinggi, diperkirakan satu dari sepuluh pasien terluka selama perawatan di rumah sakit. Hampir 50% kerusakan yang disebabkan dari beberapa efek samping dapat dicegah. Terdapat 134 juta insiden yang tidak menguntungkan akibat perlakuan berbahaya di negara-negara berpenghasilan menengah ke bawah sekitar 2,6 juta kematian. Selain itu, diperkirakan bahwa sekitar dua pertiga dari semua efek samping akibat perawatan yang tidak aman, dan tahun-tahun yang hilang karena kecacatan dan kematian yang dikenal dengan *Disability-Adjusted Life Year*

(DALYs) terjadi di negara berpenghasilan menengah ke bawah. Secara global, dari 10 pasien sebanyak 4 pasien dirugikan pada pelayanan kesehatan primer dan sekunder. Oleh karena itu, pemberian pelayanan yang berkualitas kepada pasien dan keselamatan pasien merupakan salah satu isu prioritas pada layanan kesehatan.

Keperawatan merupakan salah satu asset sumber daya manusia Rumah Sakit yang esensial. Kualitas asuhan keperawatan berpengaruh pada kualitas layanan Rumah Sakit dan kepuasan dari pasien. Hal ini dikarenakan perawat merupakan profesi paling lama kontak dengan pasien dan perawat bekerja di hampir semua pelayanan di Rumah Sakit. Tantangan pengelola tenaga kerja di Rumah Sakit yaitu dalam upaya memaksimalkan kinerja dari tenaga kerja dan meretensi tenaga kerja yang berkualitas. Hal ini juga terjadi di bagian keperawatan, di tenaga yang paling banyak dan esensial di Rumah Sakit. Retensi perawat merupakan salah satu fokus utama dari MSDM karena kesulitan mendapatkan perawat berkualitas dan kurangnya *supply* perawat. 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).

Konsep *work engagement* mulai dikenalkan di bidang bisnis dan psikologi pada abad ke-21 atau kira-kira 20 tahun-an yang lalu. Lahirnya konsep *work engagement* dalam dunia kerja berasal dari kebutuhan akan peningkatan produktivitas dan efisiensi organisasi. Kahn (1990) menyatakan bahwa konsep *work engagement* bermula dengan konsep keterikatan personal (*personal engagement*). Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002) menyimpulkan bahwa *work engagement* dikarakteristikan pada semangat, dedikasi, dan keterserapan pekerjaan. Peran *work engagement* sangat penting dalam sebuah organisasi karena hal ini memfasilitasi optimalisasi peran karyawan dalam menggerakkan mesin operasional organisasi. (Albrecht et al., 2021). *Work engagement* yang tinggi berpengaruh pada tingginya komitmen dan kepuasan, absensi yang rendah dan keinginan untuk tidak meninggalkan pekerjaan, tingkat kesejahteraan psikologis lebih baik, dan kinerja lebih baik (Ding et al., 2022; Giménez-Espert et al., 2020; C. Wang et al., 2020).

Riset tentang *work engagement* perawat dimulai oleh Vinje & Mittelmark (2008) dalam studi fenomenologi yang menggambarkan tiga atribut yang saling berinteraksi dalam *work engagement* perawat yaitu *calling*, *zest* dan *vitality*. Riset selanjutnya dikembangkan oleh Carthon et al. (2019); Huber dan Schubert (2019) dan lainnya yang melihat pengaruh *work engagement* terhadap ketenagakerjaan perawat dan *outcomes* pasien. 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 (Orgambídez 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. Perilaku *caring* juga meningkat ketika perawat *engage* dengan pekerjaannya (Parr et al., 2021).

Hasil riset menunjukkan bahwa perawat dengan perilaku kerja yang antusias, memiliki tujuan pekerjaan yang jelas, lebih proaktif, merasa ketergantungan dengan pekerjaan akan mempermudah organisasi mencapai tujuan organisasi sehingga keuntungan organisasi pun dapat dicapai maksimal. *Work engagement* perawat dalam pekerjaan sangat penting dalam mendorong loyalitas perawat, meningkatkan performa perawat, manfaat untuk pasien, dan menghasilkan keuntungan finansial bagi organisasi (Bakertzis & Myloni, 2020; Brooks Carthon et al., 2019; Parr et al., 2021). Namun disisi lain terdapat beberapa 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. Selain itu dalam penelitian yang sama juga ditemukan pasien pada unit yang kurang terikat, angka kejadian infeksi pada lokasi pembedahan adalah 54 kali lebih beresiko

dibandingkan dengan unit yang lebih terikat. Dampak pada organisasi yang ditimbulkan ketika perawat kurang terikat atau tidak terikat adalah peningkatan *turnover* maupun praktik keperawatan yang tidak etis (De Simone et al., 2018; Hu et al., 2022).

Perawat merupakan salah satu pekerjaan yang beresiko menciptakan *burnout*. Perawat memiliki tingkat emosional yang lebih tinggi, kelelahan karena terus-menerus mengatur emosi mereka ketika berinteraksi dengan pasien. 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). Stresor kerja adalah tuntutan pekerjaan yang dapat mengakibatkan kelelahan emosional dan kejenuhan yang dapat berdampak negatif pada *work engagement* (Wu et al., 2023; M. Zhang et al., 2021). 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). Temuan tersebut menggarisbawahi fakta bahwa pergerakan kecil dalam tingkat *burnout* dapat secara dramatis berdampak pada kesehatan dan keselamatan orang lain. Stres kronis berkaitan dengan tingkat kesalahan yang lebih tinggi, masalah keamanan, kurangnya konsentrasi, kurang fokus, dan masalah memori kerja lainnya. *Burnout* berdampak negatif pada kualitas pelayanan dan tingkat loyalitas perawat (Narzary & Palo, 2021; Tawfik et al., 2019). *Burnout* juga merugikan organisasi, dan berdampak pada kesehatan keuangan dan kesejahteraan mereka (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 mengharapakan pegawai antusias dan inisiatif pada pekerjaan (Bakker et al., 2022). Pekerja dengan keterlibatan yang tinggi dapat menciptakan keterikatan emosi tinggi pada organisasi, yang akhirnya akan memberikan pengaruh pada penyelesaian tugas dan cenderung menunjukkan kualitas pekerjaan yang maksimal (Schaufeli & Bakker, 2004). Keterikatan ini bisa

meningkatkan emosi positif, kepuasan kerja, dan kinerja (Bakker, 2011). Dengan demikian, prediktor signifikan dari keterlibatan kerja telah menjadi fokus psikolog organisasi. 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). Kerja emosional dapat menyebabkan kelelahan emosional dan kelelahan (Amissah et al., 2021; Y. H. Lee et al., 2019).

Perawat menghadapi berbagai masalah keluhan pasien, tidak terjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan, beban kerja berat, pekerjaan yang rumit dan terkadang berulang, serta tuntutan pekerjaan yang berat. Fenomena stres yang berhubungan dengan pekerjaan di kalangan perawat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka dan kualitas perawatan yang mereka berikan kepada pasien. Perawat yang terpapar stres cenderung mengalami tingkat kegugupan dan kecemasan kronis yang tinggi, yang pada gilirannya dapat menghambat kemampuan mereka untuk memberikan perawatan secara efektif. Selain itu, stres tersebut dapat bermanifestasi dalam bentuk kemarahan, agresi, kurangnya relaksasi, atau sikap yang tidak kooperatif, sehingga membuat perawat menjadi kurang produktif dan kurang mampu memenuhi kewajiban profesional mereka (Qi et al., 2020; Vincent-Höper et al., 2020). Stres adalah kondisi ketika individu tidak dapat menanggung beban kerjanya, perasaan cemas dan ketegangan emosional yang mengganggu kinerja seseorang (Spagnoli et al., 2020). Fenomena stres yang berhubungan dengan pekerjaan dalam profesi keperawatan berhubungan erat dengan kondisi kerja dan kesejahteraan fisik para perawat (Zaghini et al., 2023). Banyak faktor yang telah diidentifikasi sebagai pemicu stres potensial, namun tidak terbatas pada gaya kepemimpinan, kepuasan kerja yang rendah, peraturan yang tidak jelas, kurangnya pengalaman, dan dukungan sosial yang tidak memadai (Abdullah Maruf et al., 2019; Iwanowicz-Palus et al., 2022; Zaghini et al., 2023). Stress jangka panjang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis, yang biasa disebut sebagai *burnout*, yang lazim terjadi pada karyawan yang bekerja di bidang pelayanan publik (Maslach et al., 2001). Stres membuat seseorang mengalami kelelahan fisik.

Maslach & Jackson (1981) mendeskripsikan *burnout* merupakan kondisi kecenderungan individu saat mengalami kelelahan emosional dan sikap sinis yang sering muncul saat melakukan pekerjaan yang melibatkan interaksi dengan orang lain. Ini merupakan akibat dari kelelahan mental dan emosional yang disebabkan oleh gejala stres yang timbul akibat tekanan peran yang tinggi, batasan waktu yang ketat dalam menyelesaikan tanggung jawab, serta keterbatasan sumber daya untuk mengatasi tuntutan tersebut. *Burnout* ditandai dengan tiga aspek, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya prestasi pribadi (Maslach, 2003). Kelelahan emosional adalah tanda berkurangnya energi emosional dan hilangnya antusiasme. Ketika seseorang mengalami kelelahan, manifestasi awalnya adalah kelelahan emosional, yang kemudian dilanjutkan dengan depersonalisasi. Selanjutnya, individu menjadi tidak mampu berempati dengan orang lain karena depersonalisasi yang dialami. Selain itu, proses yang berbeda mengarah pada penurunan pencapaian pribadi, yang berhubungan dengan tingkat kontrol pribadi dan dukungan sosial. Penurunan prestasi pribadi ditunjukkan dengan sentimen ketidakmampuan untuk memenuhi kewajiban profesional dan pribadi, serta penurunan produktivitas saat menjalankan tugasnya.

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*. Di penelitian ini, *subjective well-being* telah dianggap menjadi variabel independen yang membahas hubungan antara *subjective well-being* domain umum dan kepuasan kebutuhan. Hal ini didukung oleh Ahmed et al. (2018) yang menjelaskan konsep kesejahteraan (*well-being*) dan keterikatan (*engagement*) memiliki peran sebagian dalam hubungan tertentu, di mana kesejahteraan memiliki pengaruh yang lebih dominan. Melalui analisis menggunakan pendekatan pemodelan persamaan struktural, terungkap bahwa faktor positif kebajikan berhubungan dengan meramalkan tingkat kesejahteraan dan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka.

Subjective well-being adalah istilah yang mencakup *emotional well-being*, di mana seseorang merasakan kepuasan dalam hidup dan mencapai keseimbangan antara aspek positif dan negatif, serta mencakup keberadaan fungsional positif individu, seperti *psychological well-being* dan *social well-being*. (Russell, 2008). Adapun faktor yang di evaluasi tersebut bersifat positif maupun negatif mencakup penilaian dan perasaan kepuasan hidup, minat dan keterlibatan, respons afektif terhadap peristiwa kehidupan seperti sukacita dan kesedihan, dan kepuasan dengan hubungan kerja, kesejahteraan, makna dan tujuan rekreasi, dan hal-hal penting lainnya. *Subjective well-being* dapat diukur secara objektif dalam perilaku verbal dan non-verbal, perilaku, perhatian biologi, dan memori (Diener & Ryan, 2009).

Kesejahteraan perawat memiliki peran krusial dalam menentukan kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. Beberapa penelitian telah menunjukkan keterkaitan langsung antara produktivitas yang tinggi, kesehatan keseluruhan, dan kesejahteraan para tenaga kerja. Organisasi kini semakin menyadari pentingnya memberikan perhatian serius terhadap kesejahteraan para karyawan. Kesejahteraan di lingkungan kerja diakui sebagai komponen pokok dari keberhasilan suatu organisasi, serta memberikan kontribusi pada pencapaian hasil yang diinginkan, seperti mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Y. Wang et al., 2021). *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. Temuan tersebut menunjukkan bahwa mereka yang menghadapi perasaan bahagia cenderung mendapat manfaat dari keadaan sosial yang lebih menguntungkan, menunjukkan pencapaian pekerjaan yang unggul, memiliki respons kekebalan yang lebih kuat, memanifestasikan kecenderungan yang lebih besar terhadap kerja sama dan perilaku prososial, dan biasanya mengalami umur yang lebih panjang relatif terhadap mereka yang tidak mengalami kebahagiaan (Lyubomirsky et al., 2005). *Subjective well-being* atau kebahagiaan

penting bagi setiap individu, ketika individu memiliki *subjective well-being* yang tinggi, maka berdampak pada optimalnya kehidupan, baik itu dalam pekerjaan, kesehatan, hubungan sosial dan lain sebagainya. Banyak orang merasa puas dengan tingkat penghasilan yang mereka peroleh, yang mengakibatkan mereka merasakan kegembiraan dan ketenangan dalam hidup mereka. Namun, di sisi lain, ada juga individu yang tidak pernah merasa puas dengan pendapatan yang mereka terima, sehingga mereka tidak mampu merasakan kesenangan dan ketenangan dalam hidup mereka.

Bakker & Leiter (2010) menjelaskan bahwa ada tiga bentuk positif yang berkaitan dengan *subjective well-being* dalam lingkup kerja yaitu *work engagement*, *job satisfaction*, dan *happiness*. Bakker dan Oerlemans (2011) berpendapat hubungan antara *work engagement* dengan *subjective well-being*, tingginya *engagement* dapat dikaitkan dengan *well-being*. Menurut Bakker & Oerlemans (2011) *work engagement* adalah konsep berkaitan dengan *subjective well-being* pekerja, dan perilaku bekerja untuk beberapa alasan. Penelitian lain juga membahas *work engagement* sebagai faktor penting dalam mempertahankan *well-being* dan produktivitas pekerja karena telah dikaitkan dengan kinerja dan kreativitas serta kesehatan (Bakker & Demerouti, 2008; De Lange et al., 2008), salah satu faktor meningkatnya *subjective well-being* pekerja adalah *work engagement*. *Work engagement* adalah kondisi di mana seseorang sepenuhnya terlibat dalam pekerjaannya dengan tingkat yang tinggi, menunjukkan dedikasi untuk bekerja keras, memberikan usaha ekstra, bersikap aktif dan penuh perhatian, hadir secara fisik dan memberikan energi positif terhadap tugas yang sedang dilakukan (Schaufeli & Bakker, 2004). *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). Selain kemampuan kognitif, bakat dan kesempatan berprestasi tinggi menunjukkan berbagai karakteristik non-kognitif atau motivasi seperti kreativitas, komitmen, kecerdasan emosional, pola pikir pertumbuhan, rasa syukur, kepercayaan diri, dan stabilitas emosional berperan terhadap kualitas pekerjaan (Duckworth et al., 2007; Dweck et al., 2014). Karakteristik seperti itu ternyata berdampak positif pada hasil kinerja, hubungan sosial, serta kesejahteraan psikologis dan fisik (Duckworth & Gross, 2014; Duckworth & Yeager, 2015). 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). Penelitian tentang *grit* terutama dilakukan oleh Angela Duckworth di University of Pennsylvania, mendefinisikan *grit* sebagai “ketekunan dan semangat untuk tujuan jangka panjang” (Angela L. Duckworth et al., 2007). *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 adalah sifat atau karakteristik dalam dunia kerja di mana individu bekerja dengan tekun dan penuh semangat untuk meraih tujuan yang menantang. Mereka mampu menjaga upaya dan minat tinggi dalam jangka waktu yang panjang, bahkan ketika menghadapi kegagalan, hambatan, atau kemunduran. Meskipun menghadapi hal-hal negatif tersebut, individu dengan *grit* tetap konsisten dalam usaha mereka untuk mencapai kemajuan dan perkembangan. Individu yang *gritty* menggunakan stamina untuk tetap berada di jalur demi mencapai tujuan mereka, bertentangan dengan individu yang rendah *grit* yang mudah bosan atau kecewa dan menyerah usaha atau memilih tindakan alternatif (Duckworth et al., 2007). *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). Ini mencakup ketekunan dan semangat untuk mengikuti

tujuan jangka panjang, terlepas dari kesulitan, kekecewaan, atau stagnasi (Duckworth, 2016). *Grit* merupakan sifat yang berperan penting untuk menghadapi tantangan yang dihadapi oleh perawat di lingkungan kerja. Menurut Duckworth & Quinn (2009) sifat *grit* akan mendorong individu meraih kesuksesan bahkan dalam situasi kehidupan yang penuh tantangan, terutama saat menghadapi situasi yang memerlukan upaya besar dan perjuangan yang berat. *Grit* dalam konteks kehidupan seorang perawat bertujuan untuk meningkatkan kinerja para perawat itu sendiri. Seseorang yang *gritty* juga melihat prestasi yang harus diraih sebagai tujuan jangka panjang dan melihat keuntungan yang didapatnya sebagai stamina (Duckworth, Peterson, Christopher Matthews & Kelly, 2007). *Grit* merupakan sifat kepribadian yang menurut penelitian Singh & Chopra (2018) Karakter kepribadian memiliki potensi untuk meramalkan kondisi keterlibatan kerja pada karyawan. Pernyataan tersebut divalidasi oleh penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa sifat *grit* dapat berfungsi sebagai prediktor terhadap tingkat keterlibatan kerja (M. K. Park & Kim, 2023; Daniel A. Southwick et al., 2019). Dari dua penelitian tersebut diketahui salah satu dimensi *grit*, yaitu ketekunan (*perseverance of effort*) mendorong adanya *work engagement* karena sejalan dengan salah satu dimensi dari *work engagement*, yaitu semangat (*vigor*) dan dimensi *consistency of interest* sejalan dengan dimensi *work engagement* yang berupa dedikasi. Kemudian, Suzuki et al. (2015) juga menemukan bahwa konsistensi minat dalam jangka panjang yang ada pada *grit* membuat *grit* dapat lebih memprediksi *work engagement* dibandingkan dengan kepribadian lain, yaitu kepribadian Big 5. 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.

Schaufeli et al. (2016) menggambarkan *self-efficacy* sebagai keyakinan yang dipegang oleh seorang individu mengenai kapasitas mereka untuk melaksanakan dan mengoordinasikan tindakan yang diperlukan yang berujung pada pencapaian penting dalam domain pekerjaan mereka. Individu dengan *self-efficacy* yang baik

meyakini bahwa mereka mempunyai kapasitas untuk meraih sukses dan memenuhi harapan yang ada. Marshall et al. (2020) menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh pada tingkat berbagai indikator kesejahteraan yang lebih tinggi seperti kebahagiaan, kepuasan hidup, dan kesejahteraan psikologis. Menurut He et al. (2021) *self-efficacy* yang tinggi berkontribusi pada karyawan dalam menetapkan tujuan yang lebih ambisius, seperti memilih pekerjaan yang lebih menantang dan berhasil dalam kemampuan mereka untuk mencapai tujuan, sehingga menghasilkan kinerja berkualitas tinggi. Penelitian oleh Albrecht dan Marty (2020) menyebutkan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, meskipun pengaruhnya lebih kecil ketika dimediasi *stress*. Studi tersebut mengidentifikasi perbedaan dalam bagaimana stres berperan sebagai pengantar dalam hubungan antara *self-efficacy* dan *work engagement*. 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*.

Grit merupakan pencerminan ketekunan individu dalam mempertahankan minat, tenaga, dan semangat untuk pencapaian tujuan, walaupun ada hambatan, kesulitan, maupun kegagalan (Duckworth & Quinn, 2009). Sebuah penelitian Dam et al. (2019) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *grit*, *burnout*, dan *well-being*. Hasil penelitian tersebut menyebutkan dari 222 orang yang menyelesaikan survei (tingkat respons = 86%). 173 (77,9%) memenuhi kriteria *burnout* dan 107 (48,2%) memenuhi kriteria sejahtera rendah. Artinya skor *grit* tinggi memiliki peluang lebih rendah untuk mengalami *burnout* dan kesejahteraan rendah. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Jumat et al. (2020) yang mengidentifikasi *grit* memiliki efek perlindungan yang signifikan terhadap *burnout* (Odds Ratio, 0,84; 95%CI 0,74 hingga 0,96). Mengukur *grit* dapat mengidentifikasi mereka yang memiliki risiko terbesar untuk kesejahteraan

psikologis yang buruk di masa depan. Hal ini akan membantu organisasi dan departemen sumber daya manusia (SDM) untuk memahami pentingnya *work engagement* dan *subjective well-being* di tempat kerja (Sharma & Kumra, 2020). Datu (2021) pada penelitiannya menjelaskan pada awalnya *grit* dikonseptualisasikan sebagai semangat dan ketekunan untuk tujuan jangka panjang, namun kini telah dikaitkan dengan kinerja yang optimal. Tinjauan integratif dilakukan untuk memberikan gambaran komprehensif tentang hubungan *grit* dengan hasil kinerja dan *well-being*. Sebuah penelitian oleh Yao et al. (2018) menjelaskan bahwa stres merupakan faktor utama pada kejadian *burnout*, diikuti dengan *self efficacy*, tipe kepribadian, dan jabatan. Individu dengan tipe kepribadian *introvert* dan tidak stabil cenderung mengalami *burnout* yang lebih kuat ketika sedang menghadapi stres. *Self efficacy* dapat memoderasi efek stres pada *burnout* yang dialami perawat dengan kepribadian ekstrovert. Sehingga mengurangi stres, meningkatkan *self efficacy*, dan mendapatkan lebih banyak dukungan sosial akan mengurangi kelelahan atau *burnout* terkait pekerjaan. Adapun studi Cotel et al. (2021) menyebutkan *self efficacy* adalah prediktor signifikan dari *burnout*, menjelaskan bersama-sama 37% dari varians *burnout* petugas kesehatan. Hal ini didukung oleh Lopes & Nihei (2020) yang hasil penelitiannya menyebutkan bahwa 6,0% responden menunjukkan *burnout* yang tinggi, 36,3% menunjukkan kelelahan emosional yang tinggi, 37,7% menunjukkan depersonalisasi yang tinggi dan 28,2% menunjukkan pencapaian pribadi yang rendah.

Subjective well-being (SWB) adalah cara seseorang mengevaluasi kehidupan seperti rasa puas dalam hidupnya, kesejahteraan kondisi mental, dan suasana hati yang baik (Diener, 2000). Individu dengan SWB tinggi cenderung lebih baik dalam pengendalian emosi dan mengatasi masalah. Sebaliknya, individu dengan SWB yang rendah memiliki pandangan negatif terhadap kehidupan dan mudah menyimpulkan pengalaman yang diperoleh sebagai hal yang kurang menyenangkan. Hal ini dapat menyebabkan munculnya emosi yang cenderung negatif, seperti rasa cemas, depresi, dan marah (Myers & Diener, 1995). Salah satu cara peningkatan SWB dengan mengatasi perasaan negatif yaitu dengan peningkatan *self efficacy*. *Self efficacy* berkontribusi pada kepuasan dan kesejahteraan individu. *Work*

engagement di bidang keperawatan menjadi konsep yang relatif baru (Keyko, 2014). Penelitian *work engagement* perawat juga masih terbatas (Simpson, 2009). Sampai saat ini, masih terbatas membahas *grit* di bidang Kesehatan. Penelitian Eskreis-Winkler Winkler, Shulman, Beal dan Duckwoh (2014) mencatat bahwa *grit* berhubungan positif dengan keputusan bertahan dalam kegiatan akademis, pelatihan militer, pekerjaan dan melanjutkan pendidikan.

Hasil penelitian Cao et al. (2019) menunjukkan skor *work engagement* perawat berada pada tingkat sedang. Hasil penelitian Srimulyani dan Hermanto (2022) *Work engagement* memiliki nilai rata-rata 4,18 (sangat tinggi). Hal tersebut memberikan kesimpulan bahwa tenaga kerja di rumah sakit memiliki keterikatan yang kuat terhadap tugas yang dilakukannya, antusiasme, terinspirasi, bangga dan tertantang. Dengan demikian, hasil penelitian di atas dapat dinyatakan bahwa *grit*, *self efficacy*, *subjective well being* dan *work engagement* berpengaruh pada penurunan *burnout*, serta berpengaruh pada peningkatan *work engagement*. Selain itu, *burnout* memediasi hubungan antara *grit*, *self efficacy*, *subjective well being* dengan *work engagement*. Peneliti melakukan studi pendahuluan untuk memvalidasi perbedaan atau kesamaan dari penelitian terdahulu. Studi pendahuluan dilakukan dengan secara kualitatif maupun kuantitatif. Studi pendahuluan yang kualitatif dilakukan dengan melakukan wawancara dan studi kuantitatif dilakukan dengan menyebarkan kuesioner ke beberapa perawat untuk mengetahui gambaran variabel yang akan diteliti. 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.

1.2 Pembatasan Masalah

Penelitian ini diarahkan secara khusus untuk menyoroti *work engagement*. Hal ini mengandung konsekuensi bahwa penelitian ini memposisikan *work engagement* sebagai variabel penting dalam konteks organisasional pada perawat di Rumah Sakit Tipe C di Kota Depok. Terdapat tiga variabel bebas yaitu *grit*, *self efficacy*, dan *subjective well-being*. Selain itu terdapat variabel mediasi yang diusung dalam penelitian ini yakni *burnout*.

Melalui isu-isu yang dijelaskan dalam fenomena di atas, fokus penelitian ini yaitu pada persoalan-persoalan yang terkait dengan *Work Engagement* (WE), *burnout*, *Subjective Well-Being* (SWB), *self efficacy*, dan *grit*. Keterbatasan penelitian ini juga melibatkan batasan pada metodenya, yang mengakibatkan hasil dan pembahasan bergantung pada hasil analisis data yang mencerminkan representasi dari metode yang telah digunakan

1.3 Pertanyaan Penelitian

Dari latar belakang dan pembatasan penelitian maka penulis menyusun pertanyaan penelitian untuk menganalisis, menguji, dan menemukan dengan rincian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran/kondisi dari *grit*, *self efficacy*, *burnout*, *subjective well-being* dan *work engagement* perawat dari tiga rumah sakit?
2. Apakah *grit* berpengaruh negatif terhadap *burnout* pada perawat di rumah sakit?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap *burnout* pada perawat di rumah sakit?
4. Apakah *subjective well being* berpengaruh negatif terhadap *burnout* pada perawat di rumah sakit?

5. Apakah *grit* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada perawat di rumah sakit?
6. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada perawat di rumah sakit?
7. Apakah *subjective well being* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada perawat di rumah sakit?
8. Apakah *burnout* berpengaruh negatif terhadap *work engagement* pada perawat di rumah sakit?
9. Apakah *grit* berpengaruh positif terhadap *work engagement* melalui *burnout* pada perawat di rumah sakit?
10. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement* melalui *burnout* pada perawat di rumah sakit?
11. Apakah *subjective well being* berpengaruh positif terhadap *work engagement* melalui *burnout* pada perawat di Rumah Sakit?

1.4 Tujuan Penelitian

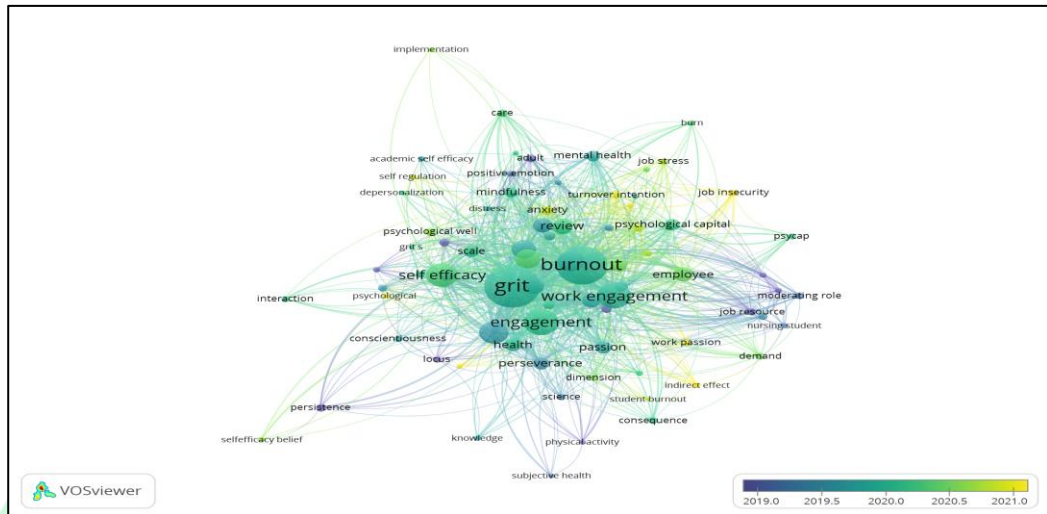
Berdasarkan isu penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis, menguji, dan menemukan:

1. Gambaran mengenai kondisi *grit*, *self efficacy*, *burnout*, *subjective well-being* dan *work engagement* dari tiga rumah sakit serta implikasinya pada organisasi
2. Pengaruh *grit* terhadap *burnout* pada perawat di rumah sakit
3. Pengaruh *self efficacy* terhadap *burnout* pada perawat di rumah sakit
4. Pengaruh *subjective well being* terhadap *burnout* pada perawat di rumah sakit
5. Pengaruh *grit* terhadap *work engagement* pada perawat di rumah sakit
6. Pengaruh *self efficacy* terhadap *work engagement* pada perawat di rumah sakit
7. Pengaruh *subjective well being* terhadap *work engagement* pada perawat di rumah sakit
8. Pengaruh *burnout* terhadap *work engagement* pada perawat di rumah sakit
9. Pengaruh *grit* terhadap *work engagement* melalui *burnout* pada perawat di rumah sakit

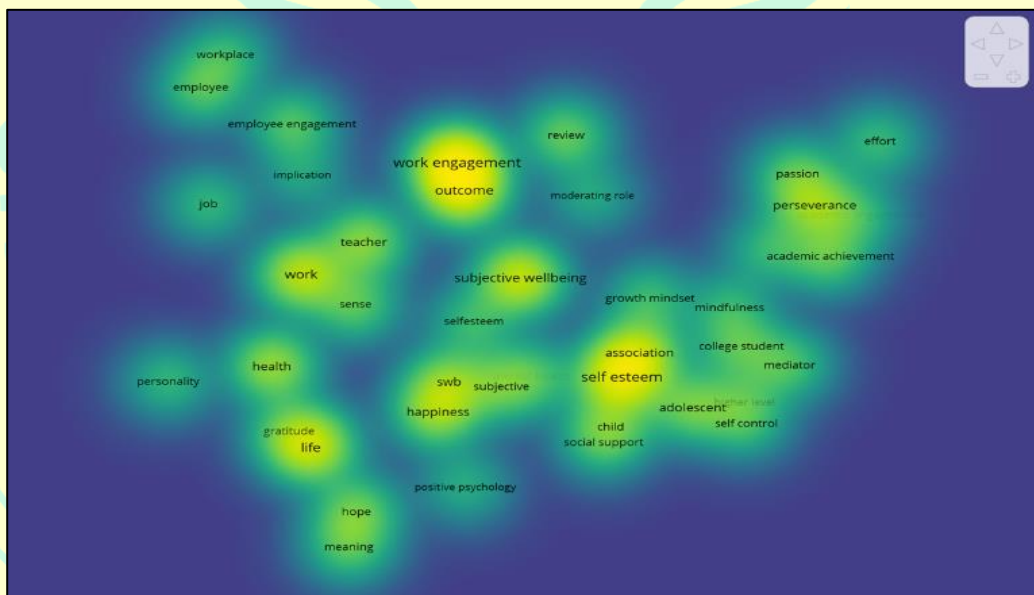
10. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *work engagement* melalui *burnout* pada perawat di rumah sakit
11. Pengaruh *subjective well-being* terhadap *work engagement* melalui *burnout* pada perawat di Rumah Sakit

1.5 Keterbaruan Penelitian (*State Of The Art*)

Untuk menggambarkan *State of the Art*, bisa dilakukan melalui tinjauan literatur yang merinci penelitian-penelitian relevan. Hasil dari tinjauan literatur ini akan mengungkapkan informasi mengenai area-area yang belum tercakup atau celah-celah dalam penelitian sebelumnya, yang nantinya akan menjadi dasar untuk menetapkan posisi penelitian saat ini. Inilah mengapa *State of the Art* diciptakan untuk menonjolkan elemen kebaruan atau inovasi dari penelitian yang akan dilakukan dibandingkan dengan penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya (Ahmad, 2019). *State of the art* dari penelitian ini, setelah dilakukan observasi dan pencarian literatur, belum pernah ada penelitian serupa yang mengukur semua variabel yang tertuang dalam judul “Peran *Grit*, *Self Efficacy* dan *Subjective Well Being* terhadap *Work Engagement* melalui analisis *Burnout* ”. Hal ini dibuktikan pada penelitian ini dilakukan analisis bibliometrik dengan menggunakan aplikasi VosViewer. Analisis bibliometrik merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi artikel ilmiah yang telah diterbitkan, buku, atau bab dalam buku. Pendekatan ini membuktikan sebagai alat efektif untuk mengukur dampak dan pengaruh publikasi dalam lingkungan komunitas ilmiah (De Moya-Anegón et al., 2007; Iftikhar et al., 2019). Gambar 1.1 dan 1.2 menunjukkan peta perkembangan model publikasi ilmiah mengenai variabel yang diteliti pada penelitian ini.



Gambar 1. 1 Peta Perkembangan Model Publikasi Ilmiah Mengenai Variabel yang Diteliti
 Sumber : VOSviewer (2022)



Gambar 1. 2 Visualisasi Density Peta Perkembangan Model Publikasi Tentang Variabel Penelitian
 Sumber: VOSviewer (2022)

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada pendekatan model penelitian yang digunakan. Model penelitian yang memeriksa hubungan antara *grit*, *self efficacy*, *subjective well-being* terhadap *work engagement* melalui *burnout* adalah baru dan belum ditemukan dalam studi-studi sebelumnya, terutama dengan mengambil unit analisis perawat. Setiap titik dalam *visualisasi density* memiliki variasi warna yang menggambarkan kepadatan elemen pada titik tersebut.

Visualisasi density berfungsi untuk memberikan gambaran bibliometrik dengan memperhatikan elemen-elemen yang memiliki signifikansi dalam analisis. Warna pada *visualisasi density* berkisar dari biru ke hijau hingga kuning. Warna kuning menunjukkan bahwa ada banyak elemen yang berdekatan dengan titik dan memiliki bobot yang tinggi terhadap elemen lainnya. Sebaliknya, warna biru menandakan jumlah elemen yang lebih sedikit di sekitar titik, dan bobotnya relatif lebih rendah terhadap elemen lain (Eck & Waltman, 2018). Gambar 1.1 dan 1.2 menunjukkan bahwa hasil analisis *visualisasi density* view berwarna kuning dan hijau yang berarti item tersebut penting untuk dianalisis. Hal ini berarti bahwa variabel penelitian yang digunakan oleh peneliti merupakan variabel yang penting untuk dianalisis dan masih perlu dilakukan kajian lebih mendalam.

Peneliti juga melakukan pencarian terhadap penelitian terdahulu untuk membandingkan teori pada penelitian terdahulu dengan teori pada variabel yang diteliti di penelitian ini. Penelitian mengenai dampak variabel *grit*, *self efficacy*, dan *subjective well-being* terhadap *work engagement* melalui *burnout* masih sangat terbatas dan belum mencakup secara keseluruhan, sebagian besar penelitian hanya berfokus pada unsur-unsur, sub-variabel, atau dimensi yang berkaitan. Sehingga, penelitian ini menggunakan *work engagement* sebagai variabel endogen (variabel tergantung) yang dipengaruhi. Sementara *burnout*, *subjective well-being*, *self efficacy*, dan *grit* dianggap sebagai variabel eksogen (variabel independen) yang mempengaruhi. Konstruksi atau variabel *grit*, *self efficacy*, *subjective well-being*, dan *burnout* dipilih sebagai variabel eksogen, dan dalam penelitian ini, variabel *burnout* tidak hanya dianalisis sebagai variabel independen tetapi juga sebagai variabel dependen.

Berbagai penelitian telah menghubungkan variabel *grit* di dunia pendidikan. Soraya (2020) menyatakan *grit* berpengaruh positif terhadap *subjective well-being* pada mahasiswa. Tang et al. (2021) menyatakan aspek dari *grit* melibatkan konsistensi dalam minat dan ketekunan dalam usaha– memainkan peran yang kuat dalam *school burnout* pada siswa kelas 7 dan kelas 8 yang bersekolah di Finlandia. Penelitian lain telah menghubungkan *grit* dengan *work engagement*. Penelitian Suzuki et al. (2015) menyatakan bahwa *grit* dan *work engagement*, yang dianggap sebagai indikator hasil untuk *work performance*. Dalam analisis ini, *grit* adalah

prediktor yang kuat untuk *work performance* serta *academic performance*. Penelitian Munawar et al. (2022) menyatakan *grit* secara signifikan berpengaruh positif dengan keterlibatan kerja pada 504 karyawan. Menurut Desi et al. (2019) perawat perlu *subjective well-being* tinggi untuk memaksimalkan pelayanan di rumah sakit. Penelitian Garg & Singh (2019) menunjukkan *subjective well being* ditemukan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *work engagement* pada Indian *software developers*. Penelitian Piotrowski et al. (2020) menyatakan bahwa *subjective well-being* cukup terkait dengan *work engagement* di antara *prison officers* Polandia. Penelitian Zeng et al. (2019) menyatakan *well being* dan *perseverance of effort* dapat memediasi sebagian hubungan antara *growth mindset* dan *work engagement*. Penelitian (Demir, 2020) menunjukkan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja guru melalui efek mediasi penuh kepuasan kerja dan motivasi. Komitmen dan motivasi organisasi sepenuhnya memediasi hubungan antara efikasi diri guru dan keterlibatan kerja.

Penelitian yang menghubungkan *burnout* dan *work engagement* oleh Mohamed et al. (2022) burnout yang dialami perawat saat COVID-19 menurunkan *work engagement*. Penelitian Wu et al. (2023) menyatakan kelelahan dan keterlibatan berhubungan negatif. Kondisi kerja dengan tuntutan yang tinggi/kontrol yang rendah/dukungan emosional yang rendah merupakan kondisi yang paling tidak menguntungkan bagi keterikatan kerja dan kelelahan; sementara permintaan yang tinggi/kontrol yang rendah/dukungan instrumental yang rendah adalah kondisi yang paling tidak menguntungkan untuk terjadinya burnout. Penelitian Saña & Obra (2020) menyatakan bahwa ada pengaruh negatif antara keterlibatan kerja dan dimensi kelelahan, dan mengidentifikasi bahwa para profesional entitas ini, sebagai informan kunci (karyawan, manajer), memahami bahwa keterlibatan kerja berdampak positif pada hasil positif organisasi dan bagaimana sistem kerja berkinerja tinggi dapat bertindak dengan mengurangi tuntutan pekerjaan dan memberdayakan sumber daya karyawan, baik profesional maupun pribadi.