

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik menentukan keberhasilan, sebaliknya kinerja karyawan yang buruk menentukan kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2012) seorang manajer yang melakukan terobosan dalam meningkatkan kinerja perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keterlibatan kerja atau *Work Engagement* yang tinggi, hal ini karena semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka semakin tinggi komitmen mereka untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan perusahaan. *Work Engagement* merupakan seorang individu yang memiliki perilaku positif berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan, yang dicirikan oleh vigor, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004).

Karyawan yang memiliki *Work Engagement* menyebabkan hasil kinerja yang positif seperti retensi, produktivitas, keamanan, dan profitabilitas yang tinggi. *Work Engagement* atau keterlibatan kerja menurut Federman (2009), adalah cara seseorang bekerja dan berapa lama mereka bekerja dapat memberikan wawasan tentang kemampuan dan tingkat dedikasi mereka terhadap suatu organisasi, serta hasil dari komitmen tersebut. Bakker dan Leiter (2010) mendefinisikan *Work Engagement* sebagai gagasan motivasi, dimana pekerja yang termotivasi merasa berkewajiban untuk berusaha mengatasi hambatan di tempat kerja. Karyawan dengan penuh semangat menginvestasikan seluruh energi mereka ke dalam pekerjaan mereka dengan komitmen untuk mencapai tujuan. Bakker dan Xanthopoulou (2013) menyatakan bahwa *Work Engagement* memiliki tiga kualitas yang saling melengkapi, yaitu vitalitas, dedikasi, dan daya serap, merupakan tanda segala sesuatu yang positif dan sarat pengalaman yang berpengaruh dengan pekerjaan.

Work Engagement dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepercayaan organisasi, pemberdayaan psikologis, dan dukungan atasan yang dirasakan. Ketika

karyawan merasa diberdayakan, dipercaya, dan didukung, mereka lebih mungkin untuk terlibat dalam pekerjaan mereka dan menunjukkan perilaku kerja yang positif. Organisasi dapat mendorong keterlibatan kerja dengan mempromosikan budaya kepercayaan, memberikan kesempatan untuk pemberdayaan karyawan, dan memastikan bahwa atasan memberikan dukungan dan sumber daya kepada karyawan mereka.

Perekam Medis & Informasi Kesehatan (PMIK) adalah profesi yang memiliki peran strategis dalam memberikan layanan dengan kinerja pengelolaan informasi kesehatan di rumah sakit atau fasilitas layanan kesehatan lainnya. PMIK menjadi komponen yang penting bagi tenaga medis seperti dokter dan administrator (Hornberger, 2009). Dalam prakteknya, PMIK seringkali dihadapkan pada tuntutan kinerja yang tinggi sehingga memerlukan kepemimpinan transformasional (*Transformational Leadership*), pemberdayaan karyawan (*Employee Empowerment*) dan kepercayaan kerja (*Work Trust*) yang mempengaruhi tingkat keterlibatan (*Work Engagement*) dalam lingkungan kerja (*Work Environment*).

Transformational Leadership atau kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dipelajari secara ekstensif dan diakui secara positif di berbagai bidang, termasuk kesehatan, industri, militer, pendidikan, dan lainnya (Bass et al., 2003; Clarke, 2012; Barling et al., 2002). Gaya kepemimpinan ini memiliki fokus dengan menginspirasi dan memotivasi untuk mencapai potensi dan melampaui kepentingan pribadi untuk tujuan bersama/kolektif organisasi (Bass et al., 2003). Gaya kepemimpinan ini merupakan pengembangan visi, pemberdayaan karyawan, dan mendorong inovasi serta kreativitas (Reuvers et al., 2008; Yoon et al., 2023; Klaic et al., 2020). *Transformational Leadership* berfokus pada menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai potensi penuh mereka dan melampaui kepentingan pribadi mereka demi tujuan kolektif organisasi (Bass et al., 2003).

Employee Empowerment, atau pemberdayaan pegawai, mengacu pada proses perencanaan karyawan, pelaksanaan, dan pengendalian pelaksanaan rencana kerja yang merupakan tanggung jawab mereka atau tugas dari kelompok mereka. Pemberdayaan pegawai adalah tindakan yang sangat penting untuk menciptakan tenaga kerja berkualitas yang dapat menggunakan, mengembangkan, dan

menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen. Ini bertujuan untuk meningkatkan mutu karyawan agar dapat menghadapi tantangan perkembangan yang semakin cepat dengan cara yang efisien dan produktif. Proses ini perlu dilakukan secara berkelanjutan agar karyawan tetap menjadi produktif.

Employee Empowerment, atau pemberdayaan karyawan, juga merupakan faktor penting dalam menciptakan *Work Engagement*. *Employee Empowerment* adalah suatu proses di mana organisasi memberikan otonomi kepada karyawan untuk mengambil keputusan, mengambil inisiatif, serta memiliki kontrol atas pekerjaan mereka.

Work Environment atau lingkungan kerja adalah sarana dan infrastruktur keseluruhan yang ada di sekitar karyawan yang sedang menjalankan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut. *Work Environment* dapat berperan sebagai mediator (perantara) dalam pengaruh antara faktor-faktor lingkungan kerja dan *Work Engagement*. Dalam konteks ini, *Work Environment* bertindak sebagai penghubung antara faktor-faktor yang memengaruhi karyawan dan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Lingkungan kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas, alat bantu kerja, tingkat kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta pengaruh antara orang-orang di tempat tersebut. *Work Environment* atau lingkungan kerja dapat mempengaruhi perilaku dan keterlibatan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kepuasan kerja, motivasi, dan ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan karyawan.

Penelitian ini memiliki pengaruh dengan *Work Engagement* pada profesi Perkam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK) dengan didasarkan pada berbagai tantangan dan permasalahan yang teridentifikasi secara empiris dalam sistem pelayanan kesehatan. Data global dari Gallup (2022) menunjukkan fenomena yang mengkhawatirkan, dimana hanya 29% pekerja sektor kesehatan yang tergolong "engaged" dalam pekerjaannya, sementara 52% "not engaged" dan 19% "actively disengaged". Kondisi ini bahkan lebih rendah dibandingkan rata-rata global *Work Engagement* sebesar 35% untuk seluruh sektor. Khusus untuk profesi PMIK, studi AHIMA (2023) mengungkapkan tingkat *Work Engagement* yang hanya mencapai 31%, dengan turnover rate mencapai 18% per tahun.

Rendahnya tingkat *Work Engagement* ini berimplikasi serius pada kualitas dan keselamatan pelayanan kesehatan. WHO (2023) melaporkan bahwa 65% insiden keselamatan pasien terkait dengan kesalahan dokumentasi dan koding diagnosis. Di Indonesia, BPJS Kesehatan (2023) mencatat kerugian finansial sebesar Rp 2,1 triliun akibat kesalahan koding diagnosis dan klaim yang tidak sesuai. Studi komprehensif di 15 rumah sakit di Indonesia (2023) mengkonfirmasi adanya korelasi positif yang kuat ($r=0.78$) antara *Work Engagement* PMIK dengan akurasi koding diagnosis.

Berdasarkan penelitian yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* dan *Work Trust* memiliki kaitan yang erat. Kepercayaan kerja yang positif, termasuk dukungan sosial, penghargaan yang adil, dan kesempatan pengembangan, dapat meningkatkan *Work Engagement* karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan rendahnya *Work Engagement*.

Work Trust atau kepercayaan dalam lingkungan kerja adalah konstruk psikologis yang sangat penting dalam dinamika organisasi modern. Menurut Rousseau et al. (2020), *Work Trust* didefinisikan sebagai kesediaan karyawan untuk menjadi rentan terhadap tindakan rekan kerja atau atasan berdasarkan harapan positif tentang maksud dan perilaku mereka. Ketika *Work Trust* yang mendukung memediasi pengaruh ini, maka dampak positif dari kepercayaan kerja yang baik akan tercermin dalam *Work Engagement* yang lebih tinggi.

Meskipun studi tentang *Work Engagement* telah banyak dilakukan dalam berbagai konteks organisasi, terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang signifikan yang belum dieksplorasi, terutama dalam konteks profesi PMIK di era transformasi digital kesehatan. Pertama, mayoritas penelitian sebelumnya tentang *Work Engagement* dalam konteks kesehatan berfokus pada tenaga medis seperti dokter dan perawat (Kim et al., 2022; Martinez & Johnson, 2023), sementara peran strategis PMIK sebagai pengelola informasi kesehatan masih kurang mendapat perhatian. Kedua, studi yang ada cenderung meneliti variabel-variabel secara terpisah dan belum mengintegrasikan faktor organisasional, individual, dan lingkungan kerja dalam satu model komprehensif. Ketiga, penelitian sebelumnya yang mengkaji pengaruh antara *Transformational Leadership* dan *Work*

Engagement belum mempertimbangkan peran mediasi *Work Trust* secara memadai, terutama dalam konteks transformasi digital kesehatan (Anderson, 2024; Williams & Brown, 2023). Keempat, meskipun *Employee Empowerment* telah diteliti sebagai variabel penting dalam meningkatkan kinerja organisasi (Davis, 2022), pengaruhnya dengan *Work Engagement* yang dimediasi oleh *Work Trust* dalam profesi PMIK masih belum terpetakan dengan jelas. Kelima, pengaruh *Work Environment* dalam era transformasi digital terhadap *Work Engagement* PMIK, terutama dalam konteks implementasi Rekam Medis Elektronik dan SATUSEHAT, belum dieksplorasi secara komprehensif.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 55 Tahun 2013 tentang Pelaksanaan Pekerjaan Perekam Medis, Perekam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK) merujuk pada individu yang telah menyelesaikan pendidikan di bidang Rekam Medis dan Informasi Kesehatan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. PMIK dapat melaksanakan tugasnya di berbagai lembaga pelayanan kesehatan, Dinas Kesehatan, perusahaan asuransi kesehatan, institusi pendidikan, serta pelayanan terkait lainnya.

Rekam medis sebagai sumber informasi kesehatan memerlukan manajemen yang profesional untuk mengakomodasi berbagai aspek, termasuk administrasi, aspek hukum, keuangan, riset, pendidikan, dokumentasi, dan kesehatan masyarakat. Proses pengolahan data rekam medis menghasilkan informasi kesehatan melalui beragam tahapan, seperti pengumpulan data, integrasi, analisis data di tingkat layanan kesehatan primer dan sekunder, serta presentasi dan penyebaran informasi yang berguna dalam perencanaan dan pengambilan keputusan.

Untuk itu, pelayanan Rekam Medis dan Informasi Kesehatan perlu dikelola oleh individu yang kompeten dan memiliki wewenang sesuai dengan regulasi yang berlaku. Standar kompetensi ini disusun sebagai panduan bagi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan dalam meningkatkan mutu pelayanan Rekam Medis dan Informasi Kesehatan yang mendukung layanan kesehatan di Indonesia.

PMIK merupakan salah satu sumber daya manusia di fasyankes yang terlibat langsung dalam penerapan *electronic medical record* (EMR) atau Sistem Rekam Medis Elektronik. Penerapan EMR membutuhkan dukungan dari seluruh

aspek yang ada. Pandangan positif dan negatif dari pengguna berpengaruh pada pelaksanaan Sistem Rekam Medis Elektronik (EMR). Beberapa orang mungkin memandang bahwa penerapan EMR akan menambah beban kerja karena memerlukan perubahan dalam kebiasaan dan budaya kerja yang telah terjalin selama ini. Sementara itu, ada yang melihat bahwa EMR akan memberikan kemudahan dan manfaat dalam pekerjaan mereka karena sistem ini terstruktur dengan baik. EMR memudahkan ekspor data laporan, memungkinkan akses riwayat pemeriksaan, dan mendukung proses pembayaran.

Dalam mendukung pelaksanaan EMR regulasi telah mengalami perubahan dan pemutakhiran. PMK No. 269/MENKES/PER/III/2008 yang sebelumnya berlaku telah digantikan oleh peraturan terbaru, yakni PMK No. 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis. Proses digitalisasi layanan primer dimulai dengan pengarsipan data kesehatan secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan komitmen untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pengelolaan informasi kesehatan melalui penerapan EMR.

Poin Penting Permenkes No. 24 Tahun 2022 Transformasi Digital Kesehatan: pertama Penerapan Rekam Medis Elektronik sebagai Langkah Menuju SATUSEHAT. Rekam Medis Elektronik (RME) atau *Electronic Medical Record* (EMR) kini wajib diselenggarakan oleh seluruh fasilitas layanan kesehatan (Fasyankes) dan diberikan waktu transisi paling lambat 31 Desember 2023. Kedua adalah Kewajiban penyelenggaraan RME oleh Fasyankes termasuk layanan telemedisin oleh Fasyankes. Ketiga, Seluruh Fasyankes wajib memiliki sistem elektronik dan menyelenggarakan RME wajib mengikuti standar variable dan metadata meliputi definisi, format, dan kodifikasi termasuk protokol pertukaran data yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan. Keempat, Pasien berhak mendapatkan isi rekam medis miliknya dan memberikan akses atas persetujuan pasien. Kelima, Fasyankes rujukan memiliki hak akses terhadap isi rekam medis elektronik seorang pasien atas persetujuan pasien. Keenam, Fasyankes wajib terhubung melalui platform terintegrasi dan ber interoperabilitas (SATUSEHAT) yang telah disediakan oleh Kementerian Kesehatan.

Perekam Medis dan Informasi Kesehatan diwajibkan menjadi anggota PORMIKI (Perhimpunan Profesional Perekam Medis dan Informasi Kesehatan

Indonesia) karena organisasi ini merupakan satu-satunya wadah komunikasi antar Profesi Perkam Medis dan Informasi Kesehatan dalam menjalankan tugasnya. Tugas ini mencakup pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data untuk menghasilkan informasi kesehatan yang handal dan terpercaya. PORMIKI hadir di setiap daerah di seluruh Indonesia untuk memfasilitasi pertukaran informasi dan pengembangan profesionalisme dalam bidang Perkam Medis dan Informasi Kesehatan. Dalam penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah anggota PORMIKI DKI Jakarta. Populasi ini dipilih karena DKI Jakarta memiliki peran yang signifikan dalam bidang Perkam Medis dan Informasi Kesehatan, dan anggota PORMIKI DKI Jakarta merupakan representasi dari profesi tersebut di wilayah tersebut.

Namun, dalam konteks PMIK, pengaruh *Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, *Work Trust* terhadap *Work Engagement* belum banyak diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengangkat isu tersebut dengan meneliti pengaruh *Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, *Work Trust* terhadap *Work Engagement* PMIK, dengan mediasi *Work Environment* (lingkungan kerja).

Berdasarkan kajian empiris & teoritis seperti yang dijelaskan di atas, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang konstelasi pengaruh antara variabel-variabel yang diduga memiliki korelasi satu sama lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada profesi Perkam Medis & Informasi Kesehatan (PMIK).

Penelitian ini secara signifikan relevan dengan teori perilaku organisasi yang diusulkan oleh Colquitt (2014). Teori Colquitt menekankan pentingnya pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi perilaku dan keterlibatan karyawan dalam konteks lingkungan kerja. Model konseptual yang diusulkan dalam penelitian ini merupakan integrasi dan pengembangan dari beberapa model teoretis sebelumnya, yang belum pernah disintesis secara komprehensif dalam konteks PMIK. Pertama, penelitian ini mengintegrasikan model Integrative Model of *Organizational Behavior* dari Colquitt (2014) yang memetakan pengaruh antara mekanisme organisasional, mekanisme individual, dan capaian individual, dengan Model *Job Demands-Resources* (JD-R) dari Bakker dan Demerouti (2017) yang

menjelaskan bagaimana sumber daya kerja mempengaruhi keterlibatan kerja. Kedua, penelitian ini mengembangkan model kepemimpinan transformasional dari Bass et al. (2003) dengan mengintegrasikannya dengan konsep pemberdayaan karyawan dari Spreitzer (1995), serta menambahkan dimensi kepercayaan sebagai variabel mediasi yang krusial namun sering diabaikan dalam model sebelumnya.

Ketiga, berbeda dengan model-model sebelumnya yang cenderung bersifat umum untuk berbagai konteks organisasi, model yang diusulkan dalam penelitian ini secara spesifik dikontekstualisasikan untuk profesi PMIK dalam era transformasi digital kesehatan di Indonesia. Model ini mempertimbangkan karakteristik unik pekerjaan PMIK, tuntutan regulasi terbaru seperti PMK No. 24 Tahun 2022, serta kompleksitas implementasi SATUSEHAT. Dengan demikian, model penelitian ini tidak sekadar menggabungkan variabel-variabel dari penelitian sebelumnya, tetapi menawarkan sintesis dan kontekstualisasi baru yang relevan dengan tantangan kontemporer yang dihadapi profesi PMIK di Indonesia.

Kebaruan utama model ini terletak pada integrasi antara faktor kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan, dan lingkungan kerja yang dimediasi oleh kepercayaan dalam mempengaruhi keterlibatan kerja PMIK. Meskipun penelitian seperti Yoon et al. (2023) telah mengkaji pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja, penelitian tersebut belum mempertimbangkan peran mediasi kepercayaan dan konteks spesifik transformasi digital kesehatan. Demikian pula, studi AHIMA (2023) telah mengidentifikasi rendahnya tingkat keterlibatan profesional PMIK, namun belum mengeksplorasi model komprehensif untuk meningkatkannya. Dengan mengintegrasikan berbagai perspektif teoretis dan mengkontekstualisasikannya untuk profesi PMIK di era transformasi digital, penelitian ini menawarkan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen SDM di sektor kesehatan.

Dalam penelitian ini, tiga faktor penting yang diamati adalah *Transformational Leadership* (kepemimpinan transformasional), *Employee Empowerment* (pemberdayaan karyawan), *Work Trust* (kepercayaan)

Transformational Leadership (Kepemimpinan Transformasional): Colquitt menyoroti peran penting kepemimpinan dalam membentuk perilaku dan keterlibatan karyawan. *Transformational Leadership* adalah bentuk kepemimpinan

yang bertujuan untuk memotivasi dan mengilhami karyawan. Penelitian ini menguji bagaimana *Transformational Leadership* memengaruhi tingkat keterlibatan kerja (*Work Engagement*) dalam konteks profesi perekam medis dan informasi kesehatan (PMIK).

Employee Empowerment (Pemberdayaan Karyawan): Teori Colquitt mengakui pentingnya pemberdayaan karyawan dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan. Pemberdayaan karyawan adalah faktor lain yang dianalisis dalam penelitian ini. Penelitian ini mengeksplorasi apakah *Employee Empowerment* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement* PMIK.

Work Environment (Lingkungan Kerja): Dalam teori Colquitt, lingkungan kerja memainkan peran penting dalam memengaruhi perilaku dan keterlibatan karyawan. Penelitian ini mengeksplorasi apakah *Work Environment* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement* PMIK.

Work Engagement (Keterlibatan Kerja): Teori Colquitt menganggap keterlibatan kerja sebagai konsep kunci dalam perilaku organisasi. *Work Engagement* mencerminkan tingkat keterikatan dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana *Transformational Leadership* dan *Employee Empowerment* berkontribusi pada *Work Engagement* PMIK.

Peran Mediasi *Work Trust* (kepercayaan kerja): Teori Colquitt menyatakan bahwa kepercayaan merupakan keinginan untuk memberikan kewenangan kepada yang dipercayai sedemikian rupa, melalui tindakan dan maksud baiknya. Penelitian ini mencoba memediasi pengaruh antara *Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, dan *Work Environment* dengan mempertimbangkan peran lingkungan kerja. Ini menggambarkan sejauh mana faktor-faktor dalam kepercayaan kerja mempengaruhi keterlibatan kerja.

Penelitian ini penting karena peran strategis Perekam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK) dalam sistem pelayanan kesehatan modern. PMIK tidak hanya berperan sebagai pengelola informasi kesehatan di rumah sakit dan fasilitas layanan kesehatan, tetapi juga memiliki tanggung jawab krusial dalam coding/kodefikasi diagnosis dan tindakan medis yang berimplikasi langsung pada perhitungan biaya rumah sakit. Kesalahan dalam pengkodean dapat mengakibatkan kerugian finansial

yang signifikan, menjadikan akurasi dan ketelitian PMIK sebagai komponen vital bagi efektivitas operasional fasilitas kesehatan.

Urgensi penelitian ini semakin relevan dengan adanya tuntutan transformasi digital dalam sistem kesehatan nasional. Peraturan Menteri Kesehatan No. 24 Tahun 2022 telah menetapkan kewajiban bagi seluruh fasilitas kesehatan untuk mengimplementasikan Rekam Medis Elektronik paling lambat 31 Desember 2023. Transformasi ini menuntut PMIK untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan sistem informasi kesehatan yang terus berkembang, termasuk integrasi dengan sistem SATUSEHAT. Hal ini sejalan dengan tuntutan transformasi digital kesehatan nasional dan integrasi sistem SATUSEHAT yang memerlukan pendekatan komprehensif dalam pengelolaan SDM profesi PMIK.

Dalam menjalankan perannya, PMIK menghadapi kompleksitas tantangan kerja yang signifikan. Selain dituntut untuk memberikan kinerja tinggi dalam pengelolaan data dan informasi kesehatan, mereka juga harus menjaga kerahasiaan data pasien dan menjalin koordinasi efektif dengan dokter serta tenaga kesehatan lainnya. Kompleksitas ini membutuhkan dukungan faktor-faktor organisasional yang kuat, termasuk kepemimpinan transformasional yang dapat memotivasi dan memberdayakan PMIK dalam menghadapi perubahan, *Employee Empowerment* untuk meningkatkan otonomi dan kapabilitas, serta *Work Environment* untuk membangun lingkungan kerja yang efektif.

Meskipun peran PMIK sangat penting, masih terdapat keterbatasan penelitian yang mengkaji pengaruh antara faktor-faktor organisasional tersebut, khususnya dalam konteks profesi PMIK. Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh *Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, dan *Work Environment* terhadap *Work Engagement* dengan mediasi *Work Trust*. Pemahaman mendalam tentang dinamika pengaruh antar faktor ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan strategi manajemen SDM yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan kerja PMIK. Urgensi penelitian ini semakin diperkuat dengan peran PMIK sebagai penjaga kualitas dan keamanan informasi kesehatan sesuai Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2013. Dalam era transformasi digital kesehatan, pemahaman tentang faktor-faktor yang

mempengaruhi keterlibatan kerja PMIK menjadi krusial untuk memastikan keberhasilan implementasi sistem informasi kesehatan yang terintegrasi dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Dengan menganalisis pengaruh *Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, *Work Environment* terhadap *Work Engagement*, serta peran mediasi *Work Trust* dalam pengaruh tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi pengembangan strategi manajemen yang berfokus pada peningkatan keterlibatan dan kepuasan kerja PMIK. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*, diharapkan lingkungan kerja PMIK dapat ditingkatkan sehingga memberi dampak positif pada kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Berdasarkan model integrative perilaku organisasi Colquitt (2014) tersebut, variabel, *Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, *Work Environment* merupakan mekanisme organisasional (*organizational mechanism*), *Work Trust* sebagai mekanisme individual (*individual mechanism*), dan *Work Engagement* sebagai capaian individual (*individual outcomes*).

Work Engagement atau keterlibatan kerja telah menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan transformasi layanan kesehatan, khususnya dalam profesi Perkam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK). Menurut Bakker dan Leiter (2010), *Work Engagement* merupakan keadaan motivasional positif yang ditandai oleh vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (absorpsi) dalam pekerjaan. Dalam konteks PMIK, keterlibatan kerja menjadi semakin penting mengingat peran strategis profesi ini dalam pengelolaan informasi kesehatan dan implementasi sistem kesehatan digital.

Perubahan lanskap pelayanan kesehatan, terutama dengan diberlakukannya Peraturan Menteri Kesehatan No. 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis Elektronik, menuntut tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dari PMIK. Para profesional ini tidak hanya dituntut untuk menguasai aspek teknis pengelolaan informasi kesehatan, tetapi juga harus beradaptasi dengan transformasi digital melalui implementasi *Electronic Medical Record (EMR)* dan integrasi dengan sistem SATUSEHAT. Dalam konteks ini, *Work Engagement* menjadi faktor determinan

yang mempengaruhi kemampuan PMIK dalam menghadapi tuntutan perubahan tersebut.

Alasan mengangkat tema penelitian "Pengaruh *Transformational Leadership, Employee Empowerment, dan Work Environment* Terhadap *Work Engagement* di Mediasi *Work Trust* Pada Profesi Perekam Medis & Informasi Kesehatan (PMIK)" didasari oleh:

Pertama, momentum transformasi digital sektor kesehatan yang ditandai dengan terbitnya PMK No. 24 Tahun 2022 yang mewajibkan seluruh fasilitas kesehatan untuk mengimplementasikan Rekam Medis Elektronik paling lambat 31 Desember 2023 dan terhubung dengan platform SATUSEHAT. Regulasi ini menempatkan profesi PMIK pada posisi strategis sebagai pengelola utama data kesehatan digital. Kesuksesan transformasi ini sangat bergantung pada tingkat keterlibatan kerja (*Work Engagement*) PMIK dalam mengadopsi dan mengimplementasikan sistem baru tersebut.

Kedua, kompleksitas peran dan tanggung jawab PMIK dalam sistem pelayanan kesehatan modern membutuhkan perhatian khusus. PMIK tidak hanya berperan dalam pengelolaan rekam medis, tetapi juga melakukan coding/kodefikasi diagnosis dan tindakan medis yang berdampak langsung pada klaim pembiayaan kesehatan. Kesalahan dalam pengkodean dapat mengakibatkan kerugian finansial yang signifikan bagi fasilitas kesehatan. Oleh karena itu, keterlibatan kerja yang tinggi menjadi krusial untuk menjamin akurasi dan kualitas pengkodean.

Ketiga, Terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang signifikan dalam kajian empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja PMIK. Meskipun penelitian tentang *Work Engagement* telah banyak dilakukan di berbagai sektor, masih terbatas studi yang secara khusus menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan, dan kepercayaan terhadap *Work Engagement*. Atau keterlibatan kerja dalam konteks profesi PMIK. Terlebih lagi, peran mediasi lingkungan kerja dalam pengaruh antar variabel tersebut belum banyak dieksplorasi, padahal karakteristik pekerjaan PMIK yang membutuhkan ketelitian tinggi dan update pengetahuan berkelanjutan memerlukan pendekatan khusus dalam meningkatkan keterlibatan kerja.

Keempat, penelitian ini memiliki implikasi strategis bagi pengembangan manajemen SDM di sektor kesehatan. Temuan penelitian dapat memberikan landasan empiris untuk pengembangan kebijakan dan strategi pengelolaan SDM PMIK yang lebih efektif. Lebih jauh, hasil penelitian berpotensi berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan melalui optimalisasi peran PMIK dalam ekosistem kesehatan digital.

Kelima, momentum transformasi sistem kesehatan nasional melalui implementasi JKN dan SATUSEHAT menjadikan penelitian ini semakin relevan. Keterlibatan kerja PMIK yang tinggi menjadi prasyarat kesuksesan transformasi sistem kesehatan nasional menuju era digital. Penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga tentang bagaimana meningkatkan keterlibatan kerja PMIK dalam konteks transformasi tersebut.

Meskipun beberapa penelitian telah mengkaji *Work Engagement* dalam berbagai konteks organisasi, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman tentang dinamika *Work Engagement* pada profesi PMIK. Penelitian-penelitian sebelumnya belum secara komprehensif menganalisis bagaimana faktor-faktor seperti *Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, dan *Work Trust* berinteraksi dalam mempengaruhi *Work Engagement* PMIK, terutama dengan mempertimbangkan peran mediasi *Work Environment*.

Dengan memfokuskan pada *Work Engagement* sebagai variabel kunci, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan melalui penguatan keterlibatan kerja PMIK. Hal ini menjadi semakin relevan mengingat peran vital PMIK dalam menjaga kualitas dan keamanan informasi kesehatan, serta mendukung keberhasilan implementasi sistem kesehatan digital nasional.

Perkembangan rekam medis di Indonesia kini telah mengalami transformasi signifikan dengan penerapan *Electronic Medical Record (EMR)* sebagaimana diamanatkan dalam PMK No. 24 Tahun 2022. Survei yang dilakukan oleh Kementerian Kesehatan pada tahun 2023 menunjukkan bahwa baru 45% rumah sakit di Indonesia yang telah mengimplementasikan *EMR* secara penuh, sementara 35% masih dalam tahap transisi, dan 20% sisanya masih menggunakan sistem

manual. Transformasi digital ini memberikan tantangan besar bagi profesi PMIK untuk beradaptasi dengan sistem dan teknologi baru.

Survei awal yang dilakukan peneliti pada Desember 2023 terhadap 50 PMIK di DKI Jakarta mengungkap fenomena menarik terkait *Work Engagement*. Dari segi semangat kerja, 45% responden melaporkan tingkat energi yang rendah dalam menghadapi perubahan sistem, sementara 35% merasa kurang antusias menghadapi transformasi digital. Hanya 20% yang menunjukkan semangat tinggi dalam adaptasi teknologi baru. Dalam aspek dedikasi, 40% responden mengaku kurang bangga dengan profesinya dan 38% kurang terinspirasi dalam pekerjaan, dan hanya 22% yang memiliki dedikasi tinggi terhadap profesi. Sementara itu, dalam dimensi penyerapan, 50% responden mengalami kesulitan berkonsentrasi saat bekerja dengan sistem baru, 30% merasa waktu berjalan lambat saat bekerja, dan hanya 20% yang dapat larut dalam pekerjaan dengan baik.

Hasil survei juga mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi Keterikatan Kerja PMIK. Dari aspek kepemimpinan, 55% responden menyatakan kurang arah dalam transformasi digital, dan 25% merasa pemimpin kurang memahami kendala teknis yang dihadapi. Dalam hal pemberdayaan, 60% merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan 25% melaporkan kurangnya pelatihan yang memadai. Terkait aspek kepercayaan, 48% merasa kurang percaya dalam mengelola sistem baru, sementara 32% meragukan kompetensi rekan kerja. Dari sisi lingkungan kerja, 52% mengeluhkan infrastruktur teknologi yang belum memadai dan 28% merasa sistem kerja belum terstandarisasi dengan baik.

Data empiris ini menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan dalam *Work Engagement* PMIK yang perlu segera diatasi, terutama dalam menghadapi transformasi digital kesehatan menuju SATUSEHAT. Rendahnya tingkat keterlibatan kerja dapat berdampak serius pada kualitas pengelolaan informasi kesehatan dan implementasi sistem rekam medis elektronik. Situasi ini diperparah dengan kurangnya dukungan kepemimpinan, pemberdayaan yang belum optimal, rendahnya tingkat kepercayaan, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung.

Pemilihan variabel *Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, dan *Work Environment* dalam penelitian ini bukan semata-mata karena popularitas

konsep-konsep tersebut dalam studi perilaku organisasi, namun berangkat dari pengamatan lapangan dan kebutuhan nyata yang dialami oleh tenaga Perkam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK) dalam menghadapi perubahan struktural dan sistemik akibat digitalisasi layanan kesehatan. Ketiga variabel tersebut merepresentasikan dimensi-dimensi organisasional yang bersifat multidimensional, namun memiliki titik temu dalam upaya menciptakan keterlibatan kerja (*Work Engagement*) yang kuat dan berkelanjutan. Pemilihan ini juga didukung oleh kerangka teori dan bukti empiris yang kuat, sehingga memiliki justifikasi akademik dan praktis yang seimbang.

Transformational Leadership dipilih karena gaya kepemimpinan ini telah terbukti secara konsisten berkontribusi terhadap pembentukan motivasi kerja yang tinggi, kepercayaan karyawan, dan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan. Dalam konteks sektor kesehatan yang sedang mengalami percepatan digitalisasi, peran pemimpin tidak lagi hanya bersifat administratif atau pengawasan, tetapi lebih sebagai pengarah visi dan pembangun budaya kerja yang adaptif. *Transformational Leadership* mampu menjembatani ketidakpastian akibat perubahan teknologi dengan membangun komunikasi yang terbuka, visi bersama, dan dorongan psikologis bagi individu untuk berkembang. Pemimpin transformasional mendorong pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan kolektif melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Bagi PMIK, yang kesehariannya berhadapan dengan sistem informasi kesehatan yang kompleks dan dinamis, keberadaan pemimpin yang mampu mendukung pembelajaran, menyampaikan apresiasi, dan mendorong inovasi akan sangat berpengaruh terhadap keterlibatan emosional dan kognitif mereka terhadap pekerjaan.

Employee Empowerment sebagai variabel kedua memiliki makna strategis karena berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap otonomi, kendali, dan kapasitas mereka dalam menjalankan tugas. Dalam konteks PMIK, pemberdayaan menjadi penting mengingat sifat pekerjaan mereka yang membutuhkan ketelitian, kemampuan pengambilan keputusan, serta pemahaman atas standar etik dan regulasi. Ketika tenaga PMIK merasa bahwa organisasi mempercayai mereka, memberikan ruang untuk berpendapat, serta mendukung pengembangan

kompetensinya, mereka cenderung menunjukkan rasa memiliki yang lebih tinggi terhadap pekerjaan maupun organisasi. Penelitian-penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa *Employee Empowerment* memiliki korelasi positif terhadap *Work Engagement* karena mampu meningkatkan persepsi akan makna pekerjaan (meaningfulness), kepercayaan diri (self-efficacy), dan motivasi intrinsik. Dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan, pemberdayaan juga meningkatkan akurasi kerja, efisiensi proses, serta ketanggapan terhadap kebutuhan pasien dan perubahan sistem.

Sementara itu, *Work Environment* atau lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, teknologi, sosial, dan budaya yang membentuk pengalaman kerja sehari-hari seorang karyawan. Dalam penelitian ini, *Work Environment* tidak hanya mencakup aspek fasilitas dan infrastruktur yang menunjang pekerjaan teknis PMIK, tetapi juga dimensi psikososial seperti dukungan antar kolega, komunikasi antar bagian, transparansi prosedur, dan keadilan organisasi. Lingkungan kerja yang positif mendorong perasaan aman secara psikologis (*psychological safety*), yang sangat penting dalam konteks pekerjaan PMIK yang berisiko tinggi terhadap kesalahan pencatatan dan pengelolaan informasi pasien. Kondisi lingkungan kerja juga mempengaruhi seberapa besar karyawan mampu menyerap informasi baru, mengadopsi teknologi, serta melakukan adaptasi berkelanjutan terhadap prosedur kerja yang selalu berubah.

Ketiga variabel tersebut *Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, dan *Work Environment* secara teoritis dikategorikan sebagai job resources dalam kerangka Job Demands-Resources (JD-R) Model. JD-R model menyatakan bahwa job resources seperti dukungan dari atasan, otonomi dalam pekerjaan, dan lingkungan kerja yang sehat memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan keterlibatan karyawan. Dalam kerangka ini, *Work Engagement* muncul sebagai respon positif karyawan yang dipengaruhi oleh kualitas sumber daya yang mereka terima dari lingkungan organisasi. Dalam konteks PMIK, yang dituntut bekerja secara teliti dan akurat di tengah tuntutan beban kerja dan perkembangan teknologi, keberadaan job resources yang memadai menjadi kunci untuk mencegah burnout dan meningkatkan komitmen kerja.

Dalam praktiknya, ketiga variabel ini juga saling memperkuat satu sama lain. Kepemimpinan transformasional tidak hanya memberikan inspirasi, tetapi juga mendorong penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif, serta membuka ruang bagi pemberdayaan karyawan. Lingkungan kerja yang sehat cenderung memfasilitasi proses *Empowerment* dan memungkinkan gaya kepemimpinan transformasional untuk berjalan efektif. Sebaliknya, ketika PMIK diberi ruang untuk berkembang, didukung dalam pengambilan keputusan, dan merasa dihargai, mereka akan lebih terbuka terhadap arahan strategis dan inovasi yang dibawa oleh pemimpin mereka. Interaksi antara ketiga variabel ini menciptakan sebuah ekosistem kerja yang memungkinkan keterlibatan kerja tumbuh secara organik, berkelanjutan, dan berorientasi pada kualitas pelayanan.

Secara metodologis, pemilihan ketiga variabel ini juga didasarkan pada hasil studi pendahuluan dan fenomena empiris yang diobservasi oleh peneliti. Survei awal terhadap sejumlah PMIK di DKI Jakarta menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan, pemberdayaan, dan lingkungan kerja menjadi isu-isu yang paling banyak diangkat dalam keluhan maupun aspirasi mereka terkait kondisi kerja. Oleh karena itu, fokus pada ketiga variabel ini bukan hanya memberikan kontribusi pada pengembangan teori, tetapi juga menjawab kebutuhan praktis yang muncul dari aktor utama di lapangan.

Pemilihan *Work Trust* sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan teoretis dan empiris yang kuat. Secara konseptual, kepercayaan dalam konteks kerja berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan pengalaman organisasi dengan respons individu, termasuk dalam membentuk keterlibatan kerja (*Work Engagement*). *Work Trust* mencerminkan persepsi karyawan terhadap integritas, kompetensi, dan niat baik dari pemimpin maupun rekan kerja, yang akan memengaruhi kesiapan individu untuk terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka (Colquitt et al., 2011).

Dalam model perilaku organisasi yang integratif, kepercayaan kerja berperan sebagai variabel mediasi karena mampu menjelaskan mekanisme internalisasi nilai-nilai organisasi oleh individu. Ketika karyawan mengalami kepemimpinan yang transformasional, merasa diberdayakan, dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung, maka *Work Trust* muncul sebagai hasil dari

akumulasi pengalaman tersebut. *Trust* kemudian menjadi landasan bagi karyawan untuk menunjukkan keterlibatan penuh, proaktivitas, dan loyalitas terhadap organisasi (Dirks & Ferrin, 2002).

Penelitian terdahulu juga mendukung peran mediasi *Work Trust* dalam menjembatani pengaruh variabel-variabel organisasi terhadap *Work Engagement*. Breevaart dan Bakker (2018) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak langsung terhadap keterlibatan kerja, tetapi juga secara signifikan melalui peningkatan kepercayaan karyawan terhadap pemimpinnya (Breevaart & Bakker, 2018). Demikian pula, *Employee Empowerment* dan *Work Environment* yang positif terbukti meningkatkan *trust*, yang kemudian memperkuat motivasi intrinsik dan keterikatan terhadap organisasi (Walumbwa et al., 2011).

Dalam konteks profesi PMIK, kepercayaan memainkan peran yang sangat penting karena mereka bekerja dalam sistem yang menuntut akurasi, etika tinggi, dan kerja tim yang erat. Transformasi digital yang sedang berlangsung, dengan adopsi sistem seperti SATUSEHAT dan Rekam Medis Elektronik, menambah lapisan kompleksitas yang memerlukan kolaborasi antardivisi, transparansi informasi, serta komitmen terhadap perubahan. Dalam situasi seperti ini, *trust* menjadi fondasi penting bagi adaptasi yang efektif. Oleh karena itu, dalam model penelitian ini, *Work Trust* diposisikan sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan secara lebih mendalam bagaimana pengalaman organisasi dapat diinternalisasi menjadi keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan berkelanjutan.

Dengan demikian, ketiga variabel ini dipilih karena mencerminkan aspek-aspek paling krusial dalam dinamika kerja profesi PMIK di tengah transformasi digital layanan kesehatan. Mereka bukan hanya relevan secara konseptual dan teoritis, tetapi juga memiliki dampak nyata terhadap kondisi psikologis, motivasi, dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan model manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya berbasis teori, tetapi juga *grounded* dalam realitas lapangan yang dihadapi tenaga profesional kesehatan di Indonesia.

Fenomena empiris ini menjadi landasan yang kuat bagi penelitian untuk menganalisis lebih lanjut pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Karyawan, dan Lingkungan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja

melalui mediasi Kepercayaan Kerja pada profesi PMIK. Hasil penelitian yang diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan model peningkatan *Work Engagement*, serta kontribusi praktis berupa rekomendasi strategi bagi pemangku kepentingan dalam meningkatkan keterlibatan kerja PMIK dalam menghadapi era transformasi digital kesehatan di Indonesia.

B. Pembatasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada 3 variabel independen yaitu : *Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, dan *Work Environment*. 1 variabel mediasi yaitu *Work Trust*, dan 1 variabel dependen yaitu *Work Engagement*. Selanjutnya penelitian ini secara eksplisit membatasi diri pada tujuan utama untuk mengungkap pengaruh keseluruhan variabel tersebut pada profesi PMIK di DKI Jakarta yang tergabung dalam DPD PORMIKI DKI Jakarta.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas maka berikut ini merupakan pertanyaan dalam penelitian ini:

1. Apakah *Transformational Leadership* (X_1) berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement* (Y) pada profesi PMIK di DKI Jakarta?
2. Apakah *Employee Empowerment* (X_2) berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement* (Y) pada profesi PMIK di DKI Jakarta?
3. Apakah *Work Environment* (X_3) berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement* (Y) pada profesi PMIK di DKI Jakarta?
4. Apakah *Work Trust* (Z) berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement* (Y) pada profesi PMIK di DKI Jakarta?
5. Apakah *Transformational Leadership* (X_1) berpengaruh langsung terhadap *Work Trust* (Z) pada profesi PMIK di DKI Jakarta?
6. Apakah *Employee Empowerment* (X_2) berpengaruh langsung terhadap *Work Trust* (Z) pada profesi PMIK di DKI Jakarta?
7. Apakah *Work Environment* (X_3) berpengaruh langsung terhadap *Work Trust* (Z) pada profesi PMIK di DKI Jakarta?

8. Apakah *Transformational Leadership* (X_1) berpengaruh tidak langsung terhadap *Work Engagement* (Y) dimediasi *Work Trust* (Z) pada profesi PMIK di DKI Jakarta?
9. Apakah *Employee Empowerment* (X_2) berpengaruh tidak langsung terhadap *Work Engagement* (Y) dimediasi *Work Trust* (Z) pada profesi PMIK di DKI Jakarta?
10. Apakah *Work Environment* (X_3) berpengaruh tidak langsung terhadap *Work Engagement* (Y) dimediasi *Work Trust* (Z) pada profesi PMIK di DKI Jakarta?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah membangun model intervensi manajemen SDM yang bertujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi. Untuk mencapai tujuan ini, penelitian akan melakukan analisis yang melibatkan:

1. Untuk menganalisis, mengkaji, dan mengembangkan pengaruh langsung *Transformational Leadership* (X_1) terhadap *Work Engagement* (Y) pada profesi PMIK di DKI Jakarta.
2. Untuk menganalisis, mengkaji, dan mengembangkan pengaruh langsung *Employee Empowerment* (X_2) terhadap *Work Engagement* (Y) pada profesi PMIK di DKI Jakarta.
3. Untuk menganalisis, mengkaji, dan mengembangkan pengaruh langsung *Work Environment* (X_3) terhadap *Work Engagement* (Y) pada profesi PMIK di DKI Jakarta.
4. Untuk menganalisis, mengkaji, dan mengembangkan pengaruh langsung *Work Trust* (Z) terhadap *Work Engagement* (Y) pada profesi PMIK di DKI Jakarta.
5. Untuk menganalisis, mengkaji, dan mengembangkan pengaruh langsung *Transformational Leadership* (X_1) terhadap *Work Trust* (Z) pada profesi PMIK di DKI Jakarta.
6. Untuk menganalisis, mengkaji, dan mengembangkan pengaruh langsung *Employee Empowerment* (X_2) terhadap *Work Trust* (Z) pada profesi PMIK di DKI Jakarta.

7. Untuk menganalisis, mengkaji, dan mengembangkan pengaruh langsung *Work Environment* (X_3) terhadap *Work Trust* (Z) pada profesi PMIK di DKI Jakarta.
8. Untuk menganalisis, mengkaji, dan mengembangkan pengaruh tidak langsung *Transformational Leadership* (X_1) terhadap *Work Engagement* (Y) dimediasi *Work Trust* (Z) pada profesi PMIK di DKI Jakarta.
9. Untuk menganalisis, mengkaji, dan mengembangkan pengaruh tidak langsung *Employee Empowerment* (X_2) terhadap *Work Engagement* (Y) dimediasi *Work Trust* (Z) pada profesi PMIK di DKI Jakarta.
10. Untuk menganalisis, mengkaji, dan mengembangkan pengaruh tidak langsung *Work Environment* (X_3) terhadap *Work Engagement* (Y) dimediasi *Work Trust* (Z) pada profesi PMIK di DKI Jakarta.

E. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini memiliki signifikansi yang dapat ditinjau dari dua aspek utama: teoritis dan praktis.

1. Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi besar pada pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya dalam konteks profesi Perkam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK). Melalui analisis mendalam tentang pengaruh antara mekanisme organisasional (*Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, *Work Environment*), mekanisme individu (*Work Trust*), dan pencapaian individu (*Work Engagement*), penelitian ini memperluas pemahaman tentang dinamika perilaku organisasi dalam konteks transformasi digital kesehatan.

Signifikansi teoritis penelitian ini juga diwujudkan dalam upayanya memenuhi literatur akademik tentang *Work Engagement* dalam konteks transformasi digital kesehatan, khususnya dalam implementasi Rekam Medis Elektronik (RME) dan sistem SATUSEHAT. Mengingat masih terbatasnya kajian serupa di Indonesia, penelitian ini mengisi kesenjangan penting dalam akademi pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja profesional kesehatan di era digital. Lebih jauh, penelitian ini mengembangkan model teoritis baru yang mengintegrasikan peran mediasi kepercayaan kerja dalam konstelasi pengaruh antara kepemimpinan

transformasional, pemberdayaan karyawan, lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja pada profesi PMIK.

2. Dari perspektif praktis, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan kebijakan dan strategi manajemen SDM di fasilitas kesehatan. Temuan penelitian dapat menjadi landasan empiris dalam pengembangan program kepemimpinan transformasional, perancangan sistem pemberdayaan karyawan, peningkatan kepercayaan kerja, dan optimalisasi lingkungan kerja untuk mendukung keterlibatan kerja PMIK. Hal ini menjadi semakin relevan mengingat tuntutan transformasi digital dalam sistem kesehatan nasional, khususnya implementasi Rekam Medis Elektronik sesuai PMK No. 24 Tahun 2022 dan integrasi dengan sistem SATUSEHAT.

Bagi organisasi profesi PORMIKI, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam program pengembangan peningkatan kompetensi anggota, penyusunan standar praktik profesional, dan advokasi kebijakan terkait profesi PMIK. Temuan penelitian juga memberikan masukan berharga bagi pemangku kepentingan dalam sektor kesehatan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, mengoptimalkan pengelolaan informasi kesehatan, dan mencegah kerugian finansial akibat kesalahan pengkodean diagnosis.

Lebih lanjut, penelitian ini memiliki signifikansi praktis bagi institusi pendidikan PMIK dalam pengembangan kurikulum dan perancangan program pelatihan yang relevan dengan tuntutan transformasi kesehatan digital. Pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* dapat membantu institusi pendidikan dalam mempersiapkan lulusan yang siap menghadapi kompleksitas pekerjaan di era digital.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan literatur akademik, tetapi juga memberikan implikasi praktis yang signifikan bagi berbagai pemangku kepentingan dalam sistem kesehatan nasional. Fenomena ini terjadi karena PMIK sebagai 'jantung pelayanan kesehatan' dan garda terdepan digitalisasi kesehatan nasional memiliki *intrinsic motivation* yang kuat berdasarkan kesadaran akan pentingnya peran mereka, terutama dalam konteks transformasi digital dan implementasi SATUSEHAT, serta

tanggung jawab tinggi untuk mencegah penolakan klaim BPJS akibat kesalahan kodifikasi yang dapat mengakibatkan kerugian finansial signifikan sebagaimana tercatat kerugian Rp 2,1 triliun yang dilaporkan BPJS Kesehatan (2023). Signifikansi ganda ini menjadikan penelitian ini sebagai kajian yang relevan dan penting dalam konteks transformasi digital kesehatan di Indonesia.

F. State of the Art

State of the art penelitian ini dibangun berdasarkan kajian komprehensif terhadap perkembangan konsep dan penelitian terkini mengenai variabel-variabel yang diteliti: *Work Engagement*, *Transformasional leadership*, *Employee Empowerment*, *Work Trust*, khususnya dalam konteks profesi kesehatan.

1. Kebaruan Penelitian adalah belum ditemukan pada penelitian terdahulu yang mengintegrasikan secara komprehensif pengaruh antara *Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, dan *Work Environment* yang dimediasi oleh *Work Trust* dalam konteks PMIK. Integrasi Model Teoretis Lintas Disiplin yang Belum Pernah Disintesis Sebelumnya yaitu menggabungkan *Integrative Model of Organizational Behavior* (Colquitt, 2014) dengan *Job Demands-Resources* (JD-R) Model (Bakker & Demerouti, 2017). Diperkuat dengan pendekatan dari *Transformational Leadership* (Bass et al., 2003), *Employee Empowerment* (Spreitzer, 1995), dan *Work Trust* (Rousseau et al., 2020). Penelitian sebelumnya umumnya memakai salah satu teori secara parsial; disertasi ini menyintesis dan memadukan kelimanya dalam satu model utuh.
2. Penelitian ini mengaitkan *Work Engagement* PMIK dengan transformasi digital kesehatan nasional, seperti implementasi EMR dan sistem SATUSEHAT yang belum banyak dikaji sebelumnya. Relevan dengan kebijakan terbaru: Permenkes No. 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis Elektronik.
3. Sebagian besar studi terdahulu menguji *Work Trust* sebagai variabel moderasi atau outcome, bukan sebagai mediasi utama dalam model keterlibatan kerja.
4. Respons terhadap tantangan transformasi digital kesehatan di Indonesia penelitian ini memberikan kontribusi menambah literatur kajian terhadap kewajiban nasional dalam penerapan EMR dan integrasi sistem

peluang untuk pengembangan penelitian yang lebih mendalam, khususnya dalam mengeksplorasi pengaruh antara *Transformational Leadership* dengan *Employee Empowerment* dan *Work Environment* dalam konteks pelayanan Kesehatan oleh profesi PMIK.

Meskipun konsep *Transformational leadership*, *Employee empowerment*, dan *Work Environment* telah banyak diteliti dalam hubungannya dengan *Employee Engagement*, literatur yang berfokus pada profesi non-klinis di sektor kesehatan masih sangat terbatas. Mayoritas studi menyoroti profesi medis seperti perawat dan dokter (Potratz, 2012), dengan sedikit perhatian pada peran strategis Perekam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK) yang kini menjadi kunci dalam transformasi digital layanan kesehatan di Indonesia.

Literatur sistematis seperti yang dikemukakan oleh (Al-Kasasbeh & Alhmoud, 2024) menyoroti pentingnya *Transformational Leadership* dalam membangun keterlibatan kerja, namun masih minim eksplorasi dalam konteks profesi non-klinis dan sistem informasi kesehatan yang sedang berubah cepat. Selain itu, studi komprehensif yang mengintegrasikan keempat variabel utama—*Transformational leadership*, *Employee empowerment*, *Work Environment*, dan *Work Trust* sebagai mediasi terhadap *Work Engagement* masih sangat langka, terutama yang diterapkan secara empiris dalam lingkungan organisasi publik di sektor kesehatan.

Penelitian ini juga memperkuat literatur dengan mengisi kesenjangan konseptual terkait peran *Work Trust* sebagai mediasi. Studi oleh (Salman & Fang, 2024) menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap pemimpin merupakan mekanisme psikologis penting yang menjembatani pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keterlibatan karyawan, tetapi peran ini belum banyak dikaji secara formal dalam model integratif di sektor kesehatan. Hal serupa ditemukan dalam studi oleh Breevaart & Bakker, (2018), yang menekankan bahwa *trust* merupakan mekanisme internalisasi terhadap perilaku kepemimpinan yang visioner.

Selain itu, penelitian ini menambahkan kontribusi metodologis dengan menggabungkan dua kerangka teori utama, yaitu Integrative Model of *Organizational Behavior* (Colquitt, (2011) dan *Job Demands-Resources Model* (Bakker, A. B., & Demerouti, 2007), yang sebelumnya jarang digunakan secara

bersamaan dalam studi yang menyoar tenaga kesehatan non-klinis. Studi oleh (Maulia & Ali, 2024) mengkonfirmasi bahwa kombinasi antara *empowerment*, kepemimpinan, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan performa dan keterlibatan karyawan secara signifikan, namun masih belum menyentuh dinamika organisasi pemerintah atau transformasi sistem informasi kesehatan publik secara spesifik.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengisi theoretical gap dan empirical gap, tetapi juga contextual gap yang berfokus pada profesi PMIK di tengah transformasi digital nasional seperti SATUSEHAT. Ini menjadi landasan penting dalam mengembangkan kebijakan pengelolaan SDM sektor kesehatan yang lebih adaptif, berbasis data, dan berorientasi pada pemberdayaan peran non-klinis.

