

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*,
EMPLOYEE EMPOWERMENT, DAN *WORK ENVIRONMENT*
TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* DI MEDIASI *WORK
TRUST* PADA PROFESI PEREKAM MEDIS
& INFORMASI KESEHATAN (PMIK)**



Intelligentia - Dignitas

**MELIANA
9917922033**

Disertasi ini Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Untuk Mendapatkan Gelar Doktor

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2025**

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

Promotor

Kopromotor

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si

Tanggal: 29 Juni 2025

Prof. Dr. Corry Yohana, M.M.

Tanggal: 28 Juni 2025

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

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

2 Juli 2025

Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E
(Sekretaris)²

30 Juni 2025

Nama : Meliana

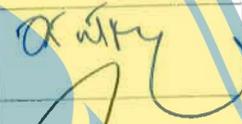
No. Registrasi : 9917922033

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus : (Dikosongkan)

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

Nama Mahasiswa : Meliana
No Registrasi : 9917922033
Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		25 Juli 2025
2	Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E (Sekretaris)		30 Juni 2025
3	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Promotor)		29 Juni 2025
4	Prof. Dr. Corry Yohana, M.M. (Kopromotor)		28 Juni 2025
5	Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si (Penguji)		30 Juni 2025
6	Haniah Aminah, M.M., Ph.D. (Penguji)		30 Juni 2025
7	Prof. Dr. S. Pantja Djati, M.Si., M.A. (Penguji Luar)		30 Juni 2025

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Meliana

NIM : 9917922033

Jenjang : S3 (Doktor)

Program Studi : Ilmu Manajemen

Judul : Pengaruh Transformational Leadership, Employee Empowerment, dan Work Environment Terhadap Work Engagement di Mediasi Work Trust pada Profesi Perakam Medis & Informasi Kesehatan (PMIK)

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Jakarta, 30 Juni 2025



Meliana

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Meliana
NIM : 9917922033
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Angkatan : 2022
Semester : 122 (Genap) Tahun Akademik 2024/2025.

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

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

Jakarta, 30 Juni 2025
Yang membuat pernyataan,



(Meliana)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MELIANA
NIM : 9917922033
Fakultas/Prodi : SEKOLAH PASCASARJANA/ ILMU MANAJEMEN
Alamat email : melly.merizanta@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, EMPLOYEE EMPOWERMENT,
DAN WORK ENVIRONMENT, TERHADAP WORK ENGAGEMENT DI MEDIASI WORK
TRUST PADA PROFESI PEREKAM MEDIS & INFORMASI KESEHATAN (PMIK)**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta 21 JULI 2023

Penulis

(MELIANA)
nama dan tanda tangan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh *Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, dan *Work Environment* terhadap *Work Engagement* dengan *Work Trust* sebagai variabel mediasi, pada profesi Perkam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK). Studi ini didasari oleh urgensi peningkatan *Work Engagement* sebagai indikator utama dalam pencapaian efektivitas organisasi, khususnya di sektor kesehatan yang tengah mengalami transformasi digital. Pendekatan penelitian ini dengan metode kuantitatif kausatif, pengambilan sampel penelitian dilakukan secara proporsional menggunakan teknik random sampling dengan total responden sebanyak 334 orang, yang ditentukan berdasarkan rumus Taro Yamane pada tingkat signifikansi 5%. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1–5, yang disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel. Teknik analisis data dilakukan melalui Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak AMOS. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, dan *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi *Work Trust*. *Work Trust* terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam memperkuat pengaruh faktor-faktor organisasi dan *Work Engagement* individu. Temuan ini menegaskan pentingnya peran mekanisme psikologis berupa *Work Trust* dalam mengoptimalkan pengaruh sumber daya organisasi terhadap peningkatan motivasi dan dedikasi karyawan. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini memberikan rekomendasi kepada pengelola institusi layanan kesehatan untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada penguatan *Transformational Leadership*, peningkatan *Employee Empowerment*, serta penciptaan *Work Environment* yang mendukung guna membangun *Work Trust* dan mendorong *Work Engagement* yang optimal pada tenaga profesional PMIK.

Kata Kunci: *Employee Empowerment*, *Transformational Leadership*, *Work Engagement*, *Work Environment*, *Work Trust*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Transformational Leadership, Employee Empowerment, and Work Environment on Work Engagement with Work Trust as a mediating variable in the Medical and Health Information Recording (PMIK) profession. This study is based on the urgency of increasing Work Engagement as a key indicator in achieving organizational effectiveness, particularly in the health sector, which is currently undergoing digital transformation. The research approach employs a quantitative causal method, with the sample selected proportionally using random sampling techniques, involving a total of 334 respondents, determined based on Taro Yamane's formula at a significance level of 5%. The research instrument consisted of a closed-ended questionnaire based on a 1–5 Likert scale, designed based on the theoretical indicators of each variable. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with the assistance of AMOS software. The analysis results showed that Transformational Leadership, Employee Empowerment, and Work Environment have a positive and significant influence on Work Engagement, both directly and indirectly through the mediation of Work Trust. Work Trust was found to be a significant mediating variable in strengthening the influence of organizational factors and individual Work Engagement. This finding underscores the importance of the psychological mechanism of Work Trust in optimizing the influence of organizational resources on enhancing employee motivation and dedication. The practical implications of this research provide recommendations for healthcare institution managers to develop human resource management strategies focused on strengthening Transformational Leadership, enhancing Employee Empowerment, and creating a supportive Work Environment to build Work Trust and promote optimal Work Engagement among PMIK professional staff.

Keywords: *Employee Empowerment, Transformational Leadership, Work Engagement, Work Environment, Work Trust*

UCAPAN TERIMA KASIH

Begitu banyak pihak yang telah membantu, memberikan saran dan bimbingan dalam penyusunan dan penyelesaian disertasi ini, sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Komarudin, M.Si. selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Dedi Purwana, S.E., M.Bus. selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Ibu Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E. selaku Koordinator Program Studi Doktor Ilmu Manajemen yang senantiasa memberikan arahan, bimbingan, dukungan, dan masukan selama penyusunan disertasi ini.
4. Ibu Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si. selaku Promotor yang senantiasa memberikan arahan, bimbingan, dukungan, dan masukan selama penyusunan disertasi dan untuk terus meningkatkan kualitas disertasi ini.
5. Ibu Prof. Dr. Corry Yohana, M.M. selaku Ko-Promotor yang selalu memberikan arahan dan bimbingan, serta selalu memberikan dukungan dan masukan selama proses penyusunan disertasi dan untuk terus meningkatkan kualitas disertasi ini.
6. Ibu Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si., Haniah Aminah, M.M., Ph.D., Prof. Dr. S. Pantja Djati, M.Si., M.A. selaku penguji yang banyak memberikan masukan dan saran demi kebaikan disertasi ini.
7. Seluruh PMIK DKI Jakarta yang tergabung dalam PORMIKI DKI Jakarta yang telah memberikan kesempatan melakukan penelitian untuk Disertasi ini.
8. Pimpinan dan seluruh Karyawan di APIKES Bhumi Husada Jakarta yang selalu memotivasi Penulis dalam menyelesaikan Disertasi ini.
9. Suamiku Bp. Muhammad Sandri Merizanta, Anak-anakku tersayang Clarissa, Chiara, Devara serta Keluarga besar tercinta yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan dan doa terbaik untuk penulis.
10. Teman-teman seperjuangan Ilmu Manajemen Angkatan 2022 yang telah memberikan warna dalam penyusunan disertasi ini.
11. Bp. Utoyo, Mba Ela, Mba Nensi, dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan disertasi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan dan melipatgandakan pahala kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian disertasi ini.

Jakarta, Juni 2025

Meliana

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warohmatullah wabarokatuh,

Alhamdulillahirobbil'alamiin, puji syukur kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya lah disertasi dengan judul “Pengaruh *Transformational Leadership, Employee Empowerment, dan Work Environment* terhadap *Work Engagement* di mediasi *Work Trust* Pada Profesi Perekam Medis & Informasi Kesehatan (PMIK)” dapat terselesaikan dengan baik.

Disertasi ini diselesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Jakarta. Penulis menyadari disertasi ini jauh dari sempurna karena masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan yang terdapat dalam naskah disertasi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan masukan dari pembaca. Selesaiannya disertasi ini tidak lepas dari bantuan para pihak, untuk itu penulis menyampaikan banyak terima kasih. Wassalamual'aikum warohmatullah wabarokatuh.

Jakarta, Juni 2025

Meliana

RINGKASAN

I Pendahuluan

Penelitian ini mengkaji fenomena kompleks dalam transformasi sektor kesehatan Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan keterlibatan kerja profesional Perkam Medis dan Informasi Kesehatan dalam menghadapi era digitalisasi yang sedang berlangsung. Sumber daya manusia dalam organisasi kesehatan memiliki peran *fundamental* dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, dimana kualitas kinerja karyawan menjadi faktor determinan utama yang menentukan efektivitas dan efisiensi pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Dalam konteks ini, *Work Engagement* atau keterlibatan kerja menjadi elemen krusial yang mencerminkan kondisi psikologis positif karyawan yang ditandai oleh vigor sebagai representasi energi dan semangat dalam menjalankan tugas, dedication yang menunjukkan keterlibatan emosional dan rasa bangga terhadap pekerjaan, serta absorption yang mencerminkan konsentrasi penuh dan keasyikan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

Profesi Perkam Medis dan Informasi Kesehatan menempati posisi strategis dalam ekosistem pelayanan kesehatan modern, tidak hanya sebagai pengelola informasi kesehatan di rumah sakit dan fasilitas layanan kesehatan, tetapi juga sebagai garda terdepan dalam implementasi transformasi digital kesehatan nasional yang sedang mengalami akselerasi signifikan. Peran strategis ini semakin terdefinisi dengan jelas melalui Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis, yang mewajibkan seluruh fasilitas kesehatan untuk mengimplementasikan Rekam Medis Elektronik paling lambat 31 Desember 2023 dan terintegrasi dengan platform SATUSEHAT sebagai sistem informasi kesehatan nasional yang terpadu. Transformasi digital ini bukan sekadar perubahan teknologi atau adopsi sistem baru, melainkan revolusi *fundamental* dalam cara kerja, mindset, dan paradigma profesional kesehatan, khususnya PMIK yang menjadi tulang punggung pengelolaan data dan informasi kesehatan yang akurat, tepat waktu, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Kompleksitas tantangan yang dihadapi PMIK dalam era transformasi digital menciptakan urgensi untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi

keterlibatan kerja mereka dalam konteks perubahan yang begitu dinamis dan menuntut adaptasi berkelanjutan. Data empiris menunjukkan fenomena yang mengkhawatirkan, dimana tingkat *Work Engagement* global di sektor kesehatan hanya mencapai 29% menurut survei komprehensif Gallup 2022, bahkan lebih rendah dari rata-rata global sebesar 35% untuk seluruh sektor ekonomi. Kondisi ini semakin memprihatinkan ketika melihat data spesifik untuk profesi PMIK yang hanya mencapai 31% dengan tingkat turnover yang mencapai 18% per tahun berdasarkan studi longitudinal AHIMA 2023, menunjukkan adanya ketidakstabilan dan ketidakpuasan dalam profesi ini. Di Indonesia, survei pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap 50 PMIK di DKI Jakarta mengungkap realitas yang tidak jauh berbeda dan bahkan lebih mengkhawatirkan, dimana hampir setengah responden melaporkan tingkat energi yang rendah dalam menghadapi perubahan sistem, kurangnya rasa bangga terhadap profesi yang dijalani, dan kesulitan berkonsentrasi dalam bekerja dengan sistem teknologi baru yang terus berkembang.

Fenomena rendahnya *Work Engagement* ini tidak dapat dipandang sebagai isu terisolasi atau masalah individual semata, melainkan manifestasi dari kompleksitas pengaruh antara berbagai faktor organisasional dan individual yang saling berinteraksi dalam membentuk pengalaman kerja PMIK. *Transformational Leadership* sebagai gaya kepemimpinan yang berfokus pada inspirasi dan motivasi untuk mencapai potensi penuh karyawan, menjadi faktor krusial dalam menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan kerja dan adaptasi terhadap perubahan. Kepemimpinan transformasional tidak hanya tentang memberikan arahan atau instruksi teknis, tetapi juga tentang membangun visi bersama yang inspiratif, memberdayakan karyawan untuk mengambil inisiatif, dan mendorong inovasi serta kreativitas dalam menghadapi tantangan transformasi digital yang kompleks dan multidimensional.

Employee Empowerment atau pemberdayaan karyawan menjadi elemen komplementer yang memberikan otonomi kepada karyawan untuk mengambil keputusan strategis, mengambil inisiatif dalam perbaikan proses kerja, dan memiliki kontrol serta *ownership* atas pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab, dan komitmen terhadap organisasi. Dalam konteks PMIK, pemberdayaan ini menjadi sangat relevan mengingat nature

pekerjaan yang membutuhkan ketelitian tinggi, kemampuan analitis, dan pengambilan keputusan yang tepat dalam coding diagnosis dan manajemen informasi kesehatan. Ketika PMIK merasa diberdayakan dan dipercaya untuk menggunakan judgment profesional mereka, tingkat keterlibatan dan motivasi intrinsik cenderung meningkat secara signifikan.

Work Environment atau lingkungan kerja mencakup keseluruhan sarana dan infrastruktur yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, tidak hanya aspek fisik seperti fasilitas teknologi, sistem informasi, dan perangkat kerja, tetapi juga aspek psikososial yang *equally important* seperti budaya kerja, pola komunikasi, dukungan organisasional, dan iklim kerja yang kondusif untuk pembelajaran dan pengembangan. Dalam konteks implementasi Rekam Medis Elektronik dan sistem SATUSEHAT, lingkungan kerja yang kondusif menjadi prasyarat penting untuk memfasilitasi adaptasi teknologi, pembelajaran berkelanjutan, dan transformasi cultural yang diperlukan untuk kesuksesan implementasi sistem baru. Lingkungan kerja yang *supportive* tidak hanya menyediakan tools dan *resources* yang adequate, tetapi juga menciptakan *psychological safety* dimana PMIK merasa aman untuk bereksperimen, belajar dari kesalahan, dan berkontribusi dalam proses perbaikan sistem.

Work Trust atau kepercayaan kerja berperan sebagai jembatan psikologis yang menghubungkan faktor-faktor organisasional dengan keterlibatan kerja individual, menciptakan fondasi untuk kerjasama efektif, komunikasi yang terbuka dan honest, serta komitmen terhadap tujuan bersama organisasi. Kepercayaan dalam konteks kerja PMIK memiliki dimensi yang multifaceted, meliputi kepercayaan terhadap kompetensi rekan kerja, integritas *leadership*, fairness dalam sistem reward dan punishment, serta *reliability* dalam dukungan organisasional ketika menghadapi challenges dalam implementasi sistem baru. Ketika level kepercayaan tinggi, PMIK cenderung lebih willing untuk berkolaborasi, sharing knowledge, dan *engage* secara aktif dalam proses transformasi digital.

Penelitian ini mengintegrasikan Integrative Model of *Organizational Behavior* dari Colquitt dengan Job Demands-Resources Model dari Bakker dan Demerouti, menciptakan kerangka teoritis yang komprehensif dan *robust* untuk memahami dinamika *Work Engagement* dalam konteks spesifik profesi PMIK.

Model Colquitt memberikan *frameWork* untuk memahami bagaimana *organizational mechanisms* seperti *leadership*, *empowerment*, dan *Work Environment* berinteraksi dengan *individual mechanisms* seperti *trust* untuk menghasilkan *individual outcomes* berupa *Work Engagement*. Sementara itu, JD-R Model memberikan perspektif tentang bagaimana *job resources* dapat meningkatkan *motivation* dan *Engagement* sambil mengurangi dampak negatif dari *job demands* yang tinggi dalam era transformasi digital.

Kebaruan penelitian terletak pada *sintesis* berbagai perspektif teoretis yang belum pernah dikombinasikan sebelumnya dalam konteks transformasi digital kesehatan, khususnya dalam mengeksplorasi peran mediasi *Work Trust* dalam memperkuat pengaruh antara faktor organisasional dan keterlibatan kerja. Previous studies umumnya mengkaji variabel-variabel ini secara parsial atau dalam konteks yang berbeda, namun belum ada yang mengintegrasikan secara komprehensif dalam setting specific profesi PMIK yang menghadapi dual challenge berupa tuntutan profesional yang tinggi dan adaptasi teknologi yang rapid. Penelitian ini juga mengisi gap dalam literature terkait *Work Engagement* dalam healthcare setting, khususnya untuk non-clinical professionals yang memiliki karakteristik dan challenges yang unique dibandingkan dengan clinical staff.

Signifikansi penelitian tidak hanya terletak pada kontribusi teoretis terhadap pengembangan ilmu perilaku organisasi dan human *resource management*, tetapi juga implikasi praktis yang substantial dalam mendukung keberhasilan transformasi digital kesehatan nasional melalui optimalisasi keterlibatan kerja PMIK sebagai pengelola utama informasi kesehatan digital. Dari perspektif policy implications, temuan penelitian dapat memberikan *evidence-based recommendations* untuk pengembangan strategi national dalam supporting PMIK *Workforce development*, training programs, dan *organizational interventions* yang dapat meningkatkan readiness dan *Engagement* dalam menghadapi continuous technological changes dalam healthcare sector. Hasil penelitian juga berpotensi berkontribusi dalam pengembangan best practices untuk healthcare organizations dalam managing human capital during digital transformation, creating sustainable *Work Environments*, dan *building organizational capabilities* yang dapat adapt dan thrive dalam era digital healthcare.

II Kajian Pustaka

Kajian pustaka penelitian ini dibangun atas fondasi teoretis yang komprehensif dan multidimensional, mengintegrasikan tiga tingkatan teori yang saling berkaitan untuk memberikan landasan konseptual yang solid bagi penelitian empiris mengenai *Work Engagement* pada profesi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK). Struktur teoritis ini dirancang secara hierarkis untuk memastikan koherensi metodologis dan relevansi praktis dalam konteks transformasi digital kesehatan yang sedang berlangsung di Indonesia.

Pada tingkatan tertinggi, penelitian ini menggunakan model *Organizational Behavior* dari Colquitt, Lepine, dan Wesson sebagai kerangka utama untuk memahami perilaku individu dalam lingkungan organisasi. Model ini dipilih karena kemampuannya dalam menjelaskan pengaruh kompleks antara mekanisme organisasional, mekanisme individual, dan capaian individual dalam konteks organisasi modern. Keunggulan model Colquitt terletak pada struktur integratif yang mencakup berbagai level analisis, mulai dari karakteristik individual hingga karakteristik organisasi, yang semuanya bermuara pada hasil organisasi berupa kinerja dan komitmen karyawan.

Dalam konteks penelitian ini, model Colquitt memberikan *frameWork* untuk memahami bagaimana *Transformational Leadership* sebagai mekanisme kelompok, *Employee Empowerment* sebagai manifestasi karakteristik organisasi dan mekanisme kelompok, *Work Environment* sebagai karakteristik organisasi, *Work Trust* sebagai mekanisme individual, dan *Work Engagement* sebagai prediktor langsung hasil organisasi, semuanya dapat dipetakan secara sistematis dalam kerangka integratif yang koheren.

Teori manajemen sumber daya manusia memperkuat *Grand Theory* ini dengan memberikan perspektif historis dan praktis yang berakar pada eksperimen Hawthorne Studies yang dilakukan Elton Mayo pada tahun 1920-an. Temuan *fundamental* dari penelitian Mayo mengenai pentingnya faktor sosial dan psikologis dalam mempengaruhi kinerja karyawan memberikan justifikasi teoretis untuk mengkaji variabel-variabel yang bersifat relasional dan psikososial. Definisi manajemen sumber daya manusia dari Dessler sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan sambil memperhatikan

pengaruh kerja, kesehatan dan keselamatan, serta keadilan, mencerminkan kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* dalam organisasi modern.

Middle Theory dalam penelitian ini terdiri dari lima konstruk utama yang menjembatani antara konsep abstrak *Grand Theory* dengan aplikasi praktis dalam konteks spesifik profesi PMIK. Setiap konstruk memiliki landasan teoretis yang kuat dan telah teruji dalam berbagai konteks organisasional.

Transformational Leadership didasarkan pada teori yang dikembangkan oleh Burns dan elaborasi multidimensional Bass, menekankan pada pendekatan kepemimpinan yang fokus pada transformasi pengikut melalui empat dimensi *fundamental* : pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Dalam konteks profesi PMIK yang menghadapi transformasi digital kesehatan, kepemimpinan transformasional menjadi krusial untuk menginspirasi dan memotivasi profesional dalam mengadopsi teknologi baru seperti *Electronic Medical Record* dan sistem SATUSEHAT. Penelitian terkini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, tetapi juga berperan vital dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan adaptasi terhadap perubahan teknologi.

Employee Empowerment sebagai konstruk kedua didasarkan pada konsep pemberdayaan dari Kanter dan Spreitzer yang menjelaskan proses memberikan wewenang, sumber daya, dan informasi kepada karyawan untuk membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab dalam pekerjaan mereka. Teori ini mengakui bahwa pemberdayaan lebih dari sekadar memberikan kendali dan otonomi kepada individu, tetapi melibatkan redistribusi kekuasaan ekonomi dan politik dalam organisasi. Dalam konteks PMIK, pemberdayaan menjadi sangat relevan mengingat nature pekerjaan yang membutuhkan ketelitian tinggi, kemampuan analitis, dan pengambilan keputusan tepat dalam coding diagnosis dan manajemen informasi kesehatan. Pemberdayaan psikologis yang mencakup dimensi meaning, *competence*, self-determination, dan impact menjadi aspek kunci yang memungkinkan PMIK untuk merasa memiliki makna dalam pekerjaan mereka, kompeten dalam mengelola transformasi digital, memiliki otonomi dalam

pengambilan keputusan profesional, dan merasakan dampak kontribusi mereka terhadap kualitas pelayanan kesehatan.

Work Trust sebagai konstruk ketiga didasarkan pada pemahaman kepercayaan sebagai keyakinan bahwa pihak lain akan bertindak dengan integritas, kejujuran, dan niat baik sesuai komitmen yang disepakati. Dalam lingkungan kerja PMIK yang menangani informasi sensitif dan membutuhkan tingkat akurasi tinggi, kepercayaan tidak hanya terbangun dari pengaruh interpersonal dengan pemimpin dan rekan kerja, tetapi juga mencakup kepercayaan terhadap sistem, teknologi, dan keamanan informasi. *Work Trust* dalam konteks ini mencakup dimensi kognitif yang berkaitan dengan penilaian rasional terhadap kompetensi dan reliabilitas, dimensi afektif yang melibatkan ikatan emosional dan kepedulian, serta dimensi perilaku yang tercermin dalam kemauan untuk menjadi vulnerable dan mengambil risiko berdasarkan kepercayaan.

Work Engagement sebagai konstruk keempat mengacu pada kondisi motivasional positif yang ditandai oleh vigor, dedication, dan absorption dalam pekerjaan. Konsep yang dikembangkan oleh Bakker dan tim peneliti ini menjelaskan bahwa karyawan yang *engaged* menunjukkan energi tinggi, antusiasme, dan keterlibatan penuh dalam tugas-tugasnya. Dalam konteks profesi PMIK, *Work Engagement* menjadi sangat kritikal karena berkaitan langsung dengan kualitas pengelolaan informasi kesehatan, akurasi coding diagnosis, dan implementasi sistem informasi kesehatan yang tepat. Penelitian menunjukkan bahwa *Work Engagement* tidak hanya berdampak pada produktivitas individual, tetapi juga pada kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan, mengingat peran strategis PMIK sebagai pengelola data dan informasi kesehatan.

Work Environment sebagai konstruk kelima mencakup kombinasi faktor fisik dan psikososial yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teori ini mengakui bahwa faktor-faktor seperti infrastruktur teknologi, budaya organisasi, dukungan sosial, komunikasi, dan iklim kerja secara signifikan mempengaruhi kualitas lingkungan kerja dan berkontribusi terhadap kesejahteraan serta keterlibatan karyawan. Dalam era transformasi digital kesehatan, *Work Environment* untuk PMIK tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas dan teknologi, tetapi juga

aspek psikososial seperti dukungan organisasi untuk pembelajaran teknologi baru, kolaborasi interprofesional, dan sistem keamanan informasi yang memadai.

Applied Theory dalam penelitian ini mengoperasionalkan konsep-konsep *Middle Theory* ke dalam konteks spesifik yang dapat diukur dan dianalisis secara empiris. Tingkatan ini terdiri dari tiga komponen utama yang memberikan *frameWork* praktis untuk implementasi penelitian.

Karakteristik individual mencakup *personality*, *ability*, dan *experience* yang memberikan landasan untuk memahami variasi individual dalam respons terhadap kepemimpinan, pemberdayaan, dan lingkungan kerja. Dalam konteks PMIK, karakteristik individual ini mempengaruhi bagaimana setiap profesional merespons transformasi digital dan mengembangkan *Work Engagement*. *Personality traits* seperti *consistency to experience* dan *conscientiousness* dapat mempengaruhi adaptabilitas terhadap teknologi baru, sementara *ability* dalam hal *technical competence* dan *learning agility* menentukan kemampuan untuk menguasai sistem informasi kesehatan yang kompleks.

Karakteristik organisasi berupa *size*, *culture*, dan *structure* mempengaruhi implementasi dan efektivitas dari variabel-variabel yang diteliti. Ukuran organisasi kesehatan dapat mempengaruhi kompleksitas implementasi sistem informasi dan tingkat personalisasi dalam pengembangan SDM. Budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan akan memfasilitasi transformasi digital yang lebih efektif. Struktur organisasi yang fleksibel dan mendukung kolaborasi interprofesional akan menciptakan kondisi yang lebih kondusif untuk *Work Engagement* PMIK.

Faktor eksternal seperti *economic conditions* dan *competition* memberikan konteks makro yang mempengaruhi dinamika organisasional dan individual dalam profesi PMIK. Kondisi ekonomi yang mempengaruhi alokasi sumber daya untuk transformasi digital dan kompetisi antar institusi kesehatan dalam meningkatkan kualitas pelayanan melalui sistem informasi yang efektif, semuanya memberikan tekanan dan motivasi eksternal yang mempengaruhi *Work Engagement*.

Integrasi tiga tingkatan teori ini menciptakan kerangka konseptual yang komprehensif dan koheren untuk memahami kompleksitas pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. *Grand Theory* memberikan fondasi filosofis dan

struktural yang memungkinkan pemahaman holistik tentang perilaku organisasi. *Middle Theory* menyediakan konstruk-konstruk operasional yang spesifik dan dapat diukur. *Applied Theory* memungkinkan operasionalisasi dan pengukuran empiris dalam konteks nyata profesi PMIK yang menghadapi transformasi digital kesehatan.

Kerangka konseptual ini menggambarkan bagaimana *Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, dan *Work Environment* sebagai variabel eksogen mempengaruhi *Work Engagement* sebagai variabel endogen, baik secara langsung maupun melalui mediasi *Work Trust*. Model ini mencerminkan kompleksitas dinamika organisasional dimana *multiple pathways* dapat terjadi secara simultan, mengindikasikan pentingnya pendekatan komprehensif dalam memahami dan mengelola *Work Engagement*.

Kajian terhadap penelitian relevan menunjukkan konsistensi temuan mengenai pengaruh positif antara variabel-variabel yang diteliti across different contexts dan industries. Studi-studi terkini mengkonfirmasi bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* baik secara langsung maupun melalui mediasi berbagai variabel seperti *trust*, *empowerment*, dan *psychological capital*. *Employee Empowerment* terbukti secara konsisten meningkatkan *Work Engagement* melalui peningkatan *sense of ownership*, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja.

Work Environment yang kondusif, baik secara fisik maupun psikososial, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan *Engagement* karyawan. *Work Trust* emerges sebagai variabel mediasi yang krusial dalam mentransformasi input organisasional menjadi *outcome individual* yang positif. Meta-analisis dari berbagai studi menunjukkan *effect sizes* yang substantial untuk semua pengaruh yang dihipotesiskan, memberikan *confidence* yang tinggi terhadap validitas teoretis model yang dikembangkan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada beberapa aspek *fundamental* yang membedakannya dari studi-studi sebelumnya. Pertama, integrasi komprehensif antara empat variabel utama dalam satu model yang belum pernah diterapkan secara spesifik pada profesi PMIK. Kedua, kontekstualisasi penelitian dalam era transformasi digital kesehatan yang menciptakan tantangan dan tuntutan unik bagi

profesi PMIK, khususnya dalam implementasi sistem SATUSEHAT dan Electronic Medical Record.

Ketiga, penggunaan *Work Trust* sebagai variabel mediasi yang dikonseptualisasikan secara holistik mencakup tidak hanya kepercayaan interpersonal tetapi juga kepercayaan terhadap sistem dan teknologi, yang sangat relevan dengan nature pekerjaan PMIK dalam era digital. Keempat, aplikasi penelitian dalam konteks implementasi kebijakan nasional seperti SATUSEHAT yang memiliki implikasi strategis bagi sistem kesehatan Indonesia.

Model penelitian yang dikembangkan mengikuti sequence logis pengaruh eksogen-mediator-endogen yang terdiri dari tiga tahap sistematis. Tahap pertama mengkaji pengaruh antara variabel eksogen (*Transformational Leadership, Employee Empowerment, Work Environment*) dengan variabel mediator (*Work Trust*). Tahap kedua menguji pengaruh langsung variabel eksogen dan mediator terhadap variabel endogen (*Work Engagement*). Tahap ketiga menganalisis efek mediasi yang menjelaskan mekanisme tidak langsung dari variabel eksogen terhadap endogen melalui mediator.

Sepuluh hipotesis penelitian dirumuskan berdasarkan sintesis komprehensif antara landasan teoretis dan temuan empiris dari penelitian terdahulu. Hipotesis mencakup pengujian pengaruh langsung (H1-H7), dan efek mediasi (H8-H10), memberikan gambaran holistik mengenai dinamika pengaruh antar variabel dalam konteks profesi PMIK.

Signifikansi teoretis penelitian ini terletak pada kontribusinya terhadap pengembangan body of knowledge mengenai *Work Engagement* dalam konteks profesi kesehatan, khususnya PMIK yang memiliki karakteristik unik sebagai pengelola informasi kesehatan di era digital. Penelitian ini memperkaya literatur dengan mengintegrasikan perspektif multidisipliner dan mengadaptasi teori-teori yang established untuk konteks spesifik yang belum banyak dieksplorasi.

Signifikansi praktis penelitian ini memberikan landasan empiris untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam menghadapi transformasi digital kesehatan. Temuan penelitian dapat digunakan untuk merancang intervention programs yang targeted untuk meningkatkan *Work Engagement* PMIK, dengan implikasi langsung terhadap kualitas pelayanan

kesehatan nasional melalui optimalisasi kinerja PMIK sebagai garda terdepan digitalisasi kesehatan. Hasil penelitian juga dapat menginformasikan *policy development* dalam pengembangan SDM kesehatan dan implementasi sistem informasi kesehatan nasional yang lebih efektif dan sustainable.

III Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengujian teori objektif melalui pemeriksaan pengaruh antar variabel, sebagaimana dikemukakan oleh *Creswell* yang menekankan kemampuan metode kuantitatif dalam mengukur dan menganalisis data numerik secara statistik untuk memungkinkan generalisasi temuan dari sampel ke populasi yang lebih luas. Pendekatan ini dipilih karena relevansinya dalam menguji hipotesis tentang pengaruh antara kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan, kepercayaan organisasi, lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja di kalangan profesi Perkam Medis dan Informasi Kesehatan. Metode kuantitatif memungkinkan kuantifikasi fenomena yang diteliti, memberikan hasil yang terukur dan dapat direplikasi, serta berlandaskan pada filsafat positivisme yang memandang realitas sebagai sesuatu yang objektif dan terukur. Penelitian kuantitatif juga memiliki keunggulan dalam hal objektivitas, dimana bias peneliti dapat diminimalkan melalui penggunaan instrumen terstandar dan prosedur analisis statistik yang ketat.

Penelitian dilaksanakan terhadap profesi PMIK yang terhimpun dalam organisasi PORMIKI di wilayah DKI Jakarta, dengan proses pengumpulan data dilakukan mulai bulan Januari hingga Juni 2025. Pemilihan PORMIKI DKI Jakarta didasarkan pada peran signifikan wilayah tersebut dalam bidang perekam medis dan informasi kesehatan, serta keberagaman latar belakang, pengalaman, dan spesialisasi anggotanya yang dapat memberikan data yang kaya dan bervariasi untuk merepresentasi karakteristik PMIK. Total populasi PMIK di DKI Jakarta mencapai 2.012 orang yang tersebar di berbagai fasilitas kesehatan meliputi rumah sakit, puskesmas, dan klinik. DKI Jakarta dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan pusat pelayanan kesehatan nasional dengan tingkat kompleksitas dan variasi fasilitas kesehatan yang tinggi, sehingga mampu memberikan gambaran komprehensif tentang kondisi profesi PMIK di Indonesia.

Desain penelitian menggunakan pendekatan survei cross-sectional dengan pendekatan kausal yang dirancang khusus untuk mengisi research gap yang teridentifikasi dalam literatur. Research gap utama yang menjadi dasar kausalitas desain penelitian meliputi keterbatasan penelitian yang mengintegrasikan secara komprehensif pengaruh *Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, dan *Work Environment* terhadap *Work Engagement* dalam satu model, minimnya penelitian yang menguji peran mediasi *Work Trust* dalam konteks profesi PMIK, dan belum adanya model penelitian yang secara spesifik mengkaji dinamika keterlibatan kerja PMIK dalam era transformasi digital kesehatan. Model penelitian kausal yang dikembangkan mencerminkan pengaruh sebab-akibat yang kompleks dimana ketiga variabel eksogen mempengaruhi *Work Engagement* sebagai variabel endogen, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi *Work Trust*. Desain cross-sectional dipilih karena efisiensi waktu dan biaya, meskipun memiliki keterbatasan dalam mengestablish causality temporal, namun tetap valid untuk menguji pengaruh kausal berdasarkan model teoritis yang mapan.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh PMIK di DKI Jakarta yang berjumlah 2.012 anggota pada tahun 2024, tersebar di seluruh rumah sakit, puskesmas, dan klinik di wilayah DKI Jakarta. Mengingat besarnya populasi dan keterbatasan sumber daya penelitian, teknik sampling yang digunakan adalah proportional sampling dengan kriteria inklusi meliputi PMIK yang telah bekerja minimal satu tahun di fasilitas kesehatan, bekerja di rumah sakit, puskesmas, atau klinik, dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Kriteria eksklusi mencakup PMIK yang sedang dalam masa cuti atau tugas belajar, serta yang bekerja di bagian administratif non-teknis. Kriteria minimal satu tahun masa kerja ditetapkan untuk memastikan responden telah memiliki pengalaman yang cukup dalam mengamati dan menilai kepemimpinan, lingkungan kerja, serta faktor-faktor lain yang diteliti dalam organisasi mereka.

Perhitungan ukuran sampel menggunakan rumus Taro Yamane dengan tingkat kepercayaan 95% dan margin *error* 5%, menghasilkan ukuran sampel sebanyak 334 responden. Distribusi sampel dilakukan secara proporsional berdasarkan wilayah dan jenis fasilitas kesehatan, dengan Jakarta Selatan mendapat alokasi 85 PMIK, Jakarta Utara 87 PMIK, Jakarta Timur 53 PMIK, Jakarta Pusat

59 PMIK, Jakarta Barat 45 PMIK, dan Kepulauan Seribu 5 PMIK. Teknik *proportional random* sampling dipilih untuk memastikan representasi yang seimbang dari berbagai kategori PMIK di berbagai fasilitas kesehatan, meningkatkan presisi estimasi, dan memungkinkan generalisasi hasil yang lebih baik. Ukuran sampel 334 responden juga memenuhi persyaratan minimum untuk analisis SEM yang umumnya memerlukan sampel minimal 200 responden atau 5-10 kali jumlah parameter yang diestimasi.

Pengumpulan data menggunakan metode survei dengan instrumen utama berupa kuesioner yang dikembangkan berdasarkan kajian teoritis mendalam. Prosedur pengumpulan data dilakukan secara sistematis mulai dari tahap persiapan, distribusi kuesioner kepada 334 responden, pengisian kuesioner dengan waktu yang cukup, pengumpulan kuesioner yang telah diisi, verifikasi data untuk memastikan kelengkapan dan konsistensi, hingga tabulasi data untuk analisis statistik. Proses ini dirancang untuk memastikan tingkat respons yang tinggi dan kualitas data yang baik. Distribusi kuesioner dilakukan melalui kombinasi metode langsung di tempat kerja dan platform online, tergantung pada aksesibilitas responden dan kebijakan masing-masing institusi kesehatan. Tim peneliti juga memberikan pendampingan dan klarifikasi kepada responden yang memerlukan bantuan dalam pengisian kuesioner.

Penyusunan instrumen penelitian mengikuti sequence sistematis yang konsisten dengan model penelitian, mencakup lima konstruk utama yang masing-masing memiliki definisi konseptual dan operasional yang jelas. *Transformational Leadership* didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang memfokuskan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan tim PMIK melalui empat dimensi utama yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual dalam menghadapi tantangan transformasi digital kesehatan. *Employee Empowerment* didefinisikan sebagai proses pemberian otonomi, wewenang, dan tanggung jawab kepada karyawan PMIK untuk mengambil keputusan dan tindakan dalam lingkup kerja mereka, didukung dengan akses terhadap informasi dan peluang pengembangan melalui tujuh dimensi utama yang mencakup otonomi, akses informasi, pengembangan

kompetensi, pengaruh dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab, komunikasi efektif, serta pengakuan dan penghargaan.

Work Environment didefinisikan sebagai kombinasi faktor fisik dan psikososial yang mempengaruhi kinerja, kepuasan, dan produktivitas perekam medis, mencakup tujuh dimensi yaitu infrastruktur teknologi, keamanan data, dukungan organisasi, kolaborasi tim, beban kerja, iklim etis, serta kesehatan dan keselamatan. *Work Trust* didefinisikan sebagai keyakinan dan ekspektasi positif karyawan terhadap pemimpin dan rekan kerja bahwa mereka akan bertindak dengan integritas, kompetensi, dan niat baik dalam mengelola informasi kesehatan, diukur melalui enam dimensi utama meliputi integritas, kompetensi, konsistensi, keterbukaan, komitmen, dan keamanan informasi. *Work Engagement* didefinisikan sebagai kondisi motivasional dan afektif positif yang diukur melalui empat dimensi yaitu dedikasi, kepuasan kerja, motivasi intrinsik, serta inisiatif dan proaktivitas. Setiap dimensi dikembangkan berdasarkan teori yang mapan dan disesuaikan dengan karakteristik unik profesi PMIK dalam konteks transformasi digital kesehatan.

Setiap instrumen dikembangkan dengan menggunakan skala Likert 1-5 yang berkisar dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, dan telah melalui proses uji coba instrumen terhadap 32 responden yang memiliki karakteristik serupa dengan sampel penelitian namun tidak termasuk dalam sampel utama. Pemilihan skala Likert 1-5 didasarkan pada kemudahan pemahaman responden dan kemampuannya dalam menangkap variasi respons yang memadai. Uji validitas menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan membandingkan nilai Person Correlation dengan nilai R table sebesar 0.349 untuk $n=32$ dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari R table, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha menunjukkan nilai yang sangat baik untuk semua variabel, dengan *Transformational Leadership* sebesar 0.897, *Employee Empowerment* sebesar 0.912, *Work Environment* sebesar 0.982, *Work Trust* sebesar 0.989, dan *Work Engagement* sebesar 0.979. Nilai reliabilitas yang tinggi ini mengindikasikan konsistensi internal yang sangat baik dari instrumen penelitian.

Teknik analisis data menggunakan pendekatan dua tahap yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk melihat kecenderungan distribusi frekuensi variabel dan menentukan tingkat ketercapaian responden pada masing-masing variabel, dengan penetapan skor rata-rata melalui pembagian total jawaban kuesioner dengan jumlah pertanyaan dikalikan dengan jumlah responden. Analisis deskriptif juga melibatkan pencarian pengaruh antar variabel melalui analisis korelasi, prediksi menggunakan analisis regresi, serta perbandingan antar rata-rata untuk memahami dinamika penelitian lebih dalam. Analisis verifikatif dilakukan untuk menguji atau memverifikasi hipotesis berdasarkan data empiris, dengan menyusun hipotesis penelitian baik hipotesis nol yang menyatakan tidak ada pengaruh atau pengaruh, maupun hipotesis alternatif yang menyatakan adanya pengaruh atau pengaruh, dan memilih uji statistik menggunakan SEM dengan batas signifikansi sebesar 95% dan margin *error* 5%.

Structural Equation Modeling dengan software AMOS dipilih sebagai metode utama analisis karena kemampuannya dalam menguji pengaruh yang kompleks secara simultan, menganalisis model mediasi dimana *Work Trust* berfungsi sebagai mediator, serta menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. SEM memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pengaruh antara beberapa variabel secara simultan, termasuk efek langsung dan tidak langsung, yang sangat sesuai dengan kompleksitas model penelitian yang dikembangkan. Prosedur analisis dimulai dari pengumpulan data dari 334 responden, persiapan data dengan pemeriksaan *missing values* dan *outliers*, pengujian model untuk melihat kesesuaian data dengan model teoritis melalui pengujian *goodness-of-fit*, hingga analisis jalur untuk mengukur kekuatan pengaruh antar variabel dalam model.

Tahapan penggunaan SEM AMOS dilakukan secara sistematis melalui 15 tahap utama yang mencakup pengembangan model teoritis berdasarkan kajian literatur mendalam untuk mengidentifikasi pengaruh antar variabel, pengembangan diagram jalur untuk menggambarkan pengaruh kausal antar variabel secara visual, konversi diagram jalur ke persamaan struktural yang menspesifikasikan model dalam bentuk matematis, pemilihan matriks input dan estimasi model menggunakan metode Maximum Likelihood dengan memastikan terpenuhinya asumsi-asumsi SEM, penilaian model fit menggunakan berbagai kriteria Goodness

of Fit seperti Chi-square, RMSEA, CFI, TLI, NFI, GFI, dan AGFI, modifikasi model berdasarkan indeks modifikasi dan residu terstandar dengan tetap mempertahankan justifikasi teoritis, pengujian model pengukuran melalui Confirmatory Factor Analysis untuk menguji validitas dan reliabilitas model pengukuran, pengujian model struktural sesuai hipotesis penelitian dengan evaluasi koefisien jalur dan tingkat signifikansi, analisis efek mediasi menggunakan metode bootstrap untuk menguji signifikansi efek tidak langsung, interpretasi hasil dalam konteks teoritis dan praktis dengan implikasi bagi pengembangan teori dan praktik manajemen SDM, validasi silang untuk menguji stabilitas model pada sampel yang berbeda, dokumentasi dan pelaporan seluruh proses analisis secara rinci, serta penyusunan rekomendasi praktis berdasarkan temuan penelitian.

Dalam konteks pemilihan software analisis, AMOS dipilih dibandingkan LISREL karena antarmuka grafis yang lebih intuitif, memungkinkan peneliti untuk menggambar model struktural secara visual tanpa memerlukan pemrograman yang kompleks. AMOS lebih fokus pada analisis model berbasis covariance yang sesuai dengan asumsi normalitas data dan variabel yang terukur dalam skala interval, serta memberikan output yang mudah dibaca termasuk diagram jalur yang menunjukkan pengaruh antar variabel secara visual. Keputusan ini juga didasarkan pada pertimbangan bahwa peneliti memiliki familiaritas yang lebih baik dengan interface AMOS dan kemampuannya dalam menghasilkan visualisasi model yang memudahkan interpretasi hasil untuk audiens yang beragam. AMOS juga memiliki keunggulan dalam hal kemudahan modifikasi model dan interpretasi indeks modifikasi yang membantu dalam proses penyempurnaan model.

Aspek etika penelitian juga menjadi pertimbangan penting dalam pelaksanaan metodologi ini. Seluruh responden diberikan informed consent yang menjelaskan tujuan penelitian, prosedur pengumpulan data, manfaat dan risiko partisipasi, serta hak-hak mereka sebagai partisipan. Kerahasiaan identitas responden dijaga melalui penggunaan kode identifikasi dan penyimpanan data yang aman dengan akses terbatas hanya untuk tim peneliti. Penelitian ini juga memastikan bahwa partisipasi bersifat sukarela dan responden dapat mengundurkan diri kapan saja tanpa konsekuensi negatif terhadap pekerjaan mereka. Data yang dikumpulkan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian

dan tidak akan dipublikasikan dalam bentuk yang dapat mengidentifikasi responden individual.

Keseluruhan metodologi penelitian ini dirancang untuk menghasilkan temuan yang valid dan reliabel tentang pengaruh kompleks antar variabel yang diteliti, dengan kontribusi signifikan bagi pengembangan teori dan praktik manajemen SDM dalam konteks profesi PMIK yang menghadapi transformasi digital kesehatan di Indonesia, serta memberikan rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan oleh organisasi kesehatan untuk meningkatkan keterlibatan kerja PMIK melalui optimalisasi kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan, dan lingkungan kerja yang kondusif.

IV Hasil Pembahasan

Penelitian ini mengkaji pengaruh *Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, dan *Work Environment* terhadap *Work Engagement* yang dimediasi oleh *Work Trust* pada profesi Perkam Medis & Informasi Kesehatan (PMIK). Penelitian dilakukan terhadap 334 profesional PMIK yang bekerja di berbagai fasilitas kesehatan di wilayah DKI Jakarta, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM)* untuk menganalisis pengaruh kausal antar variabel. Penelitian ini memiliki relevansi tinggi mengingat peran krusial PMIK dalam era digitalisasi layanan kesehatan dan pentingnya keterikatan kerja untuk menjamin kualitas layanan informasi kesehatan yang optimal.

Analisis karakteristik responden menunjukkan distribusi yang representatif dari populasi PMIK di DKI Jakarta. Dominasi tenaga kerja perempuan sebesar 62,0% dibandingkan laki-laki 38,0% mencerminkan karakteristik umum yang sering ditemui dalam profesi kesehatan, dimana terdapat kecenderungan proporsi yang lebih tinggi untuk tenaga kerja perempuan. Mayoritas responden berada dalam kelompok usia produktif 25-34 tahun mencapai 78,1%, diikuti kelompok usia 35-44 tahun sebesar 12,9%, kelompok usia di bawah 25 tahun sebesar 7,2%, dan kelompok usia 45 tahun atau lebih sebesar 1,8%. Dominasi kelompok usia produktif muda ini mengindikasikan bahwa profesi PMIK didominasi oleh tenaga kerja yang memiliki adaptabilitas teknologi yang baik, kesiapan menghadapi perubahan, dan potensi pengembangan karir yang besar.

Tingkat pendidikan responden tergolong tinggi dengan 71,6% memiliki kualifikasi Sarjana, 15,6% Diploma, 9,0% SMK, 3,0% Magister, dan 0,9% Doktoral. Total 75,5% responden memiliki kualifikasi pendidikan minimal Sarjana, mencerminkan standar kompetensi akademik yang baik dalam profesi PMIK dan kesiapan menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dalam era digitalisasi layanan kesehatan. Distribusi masa kerja menunjukkan 46,1% responden memiliki pengalaman 2-5 tahun, 24,6% dengan masa kerja 6-10 tahun, 19,8% kurang dari 2 tahun, 7,2% dengan masa kerja 11-15 tahun, dan 2,4% lebih dari 15 tahun. Komposisi ini mengindikasikan dinamika profesi yang relatif muda seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan tenaga PMIK dan perkembangan teknologi informasi kesehatan. Sebagian besar responden bekerja di Rumah Sakit (53,0%), diikuti Puskesmas (32,0%) dan Klinik (15,0%), memberikan representasi yang komprehensif dari berbagai tingkat layanan kesehatan dengan kompleksitas dan tantangan yang berbeda.

Analisis deskriptif terhadap variabel *Transformational Leadership* menunjukkan penilaian yang tinggi dengan rata-rata keseluruhan 3,79, berada pada kategori tinggi. Dimensi stimulasi intelektual mencatat nilai tertinggi sebesar 4,69, mengindikasikan kuatnya dorongan pemimpin terhadap inovasi, penggunaan teknologi, pemikiran kritis, dan pembelajaran metode baru dalam pengelolaan informasi kesehatan. Hal ini mencerminkan adaptasi kepemimpinan terhadap perkembangan teknologi informasi kesehatan yang semakin pesat. Dimensi pengaruh ideal memperoleh nilai tinggi sebesar 3,92, terutama dalam aspek menjunjung tinggi kerahasiaan data pasien yang mencapai 4,12, menunjukkan kesadaran yang kuat tentang pentingnya etika pengelolaan data pasien. Dimensi motivasi inspirasional dengan nilai 3,76 dan pertimbangan individual dengan nilai 3,62 masih memerlukan peningkatan, khususnya dalam penyediaan kesempatan pelatihan yang sesuai dengan minat staf yang hanya mencapai 3,52, mengindikasikan perlunya personalisasi dalam pengembangan kompetensi staf PMIK.

Variabel *Employee Empowerment* berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 3,52, menunjukkan bahwa profesional PMIK merasa cukup diberdayakan dalam menjalankan peran mereka. Dimensi tanggung jawab memperoleh nilai

tertinggi sebesar 3,75, dengan profesional PMIK sangat menyadari peran mereka dalam menjamin kualitas dan keamanan informasi kesehatan yang mencapai 3,99. Dimensi otonomi dengan nilai 3,65, komunikasi efektif dengan nilai 3,59, dan akses informasi dengan nilai 3,60 menunjukkan kondisi yang cukup baik. Namun, dimensi pengaruh dalam pengambilan keputusan menjadi aspek terlemah dengan nilai 3,25, terutama dalam keterlibatan perencanaan anggaran departemen yang hanya mencapai 3,14, mengindikasikan kurangnya partisipasi PMIK dalam pengambilan keputusan strategis. Dimensi pengembangan kompetensi dengan nilai 3,45 dan pengakuan serta penghargaan dengan nilai 3,33 juga memerlukan perhatian, khususnya dalam kesempatan promosi berdasarkan prestasi kerja yang mencapai 3,17.

Work Environment dinilai baik dengan rata-rata 3,55, menggambarkan lingkungan kerja yang cukup kondusif bagi profesional PMIK. Iklim etis menjadi dimensi terkuat dengan nilai 3,74, menunjukkan budaya kerja yang memprioritaskan prinsip-prinsip etika dalam pengelolaan informasi kesehatan, dimana semua karyawan memiliki tanggung jawab untuk mematuhi standar etika yang berlaku mencapai 3,81. Kolaborasi tim dengan nilai 3,67 dan keamanan data dengan nilai 3,66 juga menunjukkan kondisi yang baik, mengindikasikan solid *teamwork* dan sistem keamanan data yang memadai. Infrastruktur teknologi dengan nilai 3,49 dan keselamatan serta kesehatan dengan nilai 3,60 berada pada kategori tinggi. Namun, beban kerja menjadi tantangan utama dengan nilai 3,25, dimana ketidakseimbangan antara jumlah staf dan volume pekerjaan PMIK hanya mencapai 3,19, berpotensi menimbulkan stres kerja dan menurunkan kualitas layanan. Dukungan organisasi juga memerlukan peningkatan dengan nilai 3,43, terutama dalam penyediaan sumber daya untuk proyek-proyek PMIK yang mencapai 3,34.

Variabel *Work Trust* berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 3,67, menunjukkan tingkat kepercayaan yang baik di lingkungan kerja. Kepercayaan terhadap rekan kerja sedikit lebih tinggi dengan nilai 3,69 dibandingkan kepercayaan terhadap pemimpin yang mencapai 3,64, mengindikasikan pengaruh peer-to-peer yang lebih kuat. Pada komponen kepercayaan terhadap pemimpin, dimensi keamanan memperoleh nilai tertinggi sebesar 3,72, dengan keyakinan

terhadap pemimpin dalam menjaga kerahasiaan informasi kesehatan mencapai 3,77. Dimensi integritas dengan nilai 3,70, komitmen dengan nilai 3,68, kompetensi dan konsistensi masing-masing dengan nilai 3,59, serta keterbukaan dengan nilai 3,54 menunjukkan tingkat kepercayaan yang baik namun masih dapat ditingkatkan. Pada komponen kepercayaan terhadap rekan kerja, dimensi komitmen memperoleh nilai tertinggi sebesar 3,75, dengan keyakinan terhadap dedikasi rekan kerja mencapai 3,80. Dimensi keamanan, integritas, kompetensi, konsistensi, dan keterbukaan menunjukkan nilai yang konsisten tinggi, namun aspek transparansi dalam pengembangan karir masih perlu diperbaiki.

Work Engagement menunjukkan nilai tinggi dengan rata-rata 3,89, mengindikasikan keterikatan kerja yang baik dari profesional PMIK. Motivasi intrinsik menjadi dimensi terkuat dengan nilai 4,05, dimana dorongan untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan mencapai 4,14, menunjukkan motivasi internal yang kuat untuk memberikan performa optimal. Rasa ingin tahu yang tinggi terhadap pekerjaan PMIK mencapai 3,96 dan motivasi untuk terus belajar dan berkembang mencapai 4,04, mengindikasikan semangat pengembangan diri yang tinggi. Dedikasi juga menunjukkan nilai tinggi sebesar 3,96, dengan rasa antusiasme terhadap pekerjaan PMIK mencapai 3,83, kebanggaan terhadap profesi mencapai 4,01, inspirasi dari pekerjaan mencapai 3,91, dan pandangan terhadap pentingnya peran PMIK bagi organisasi mencapai 4,10. Kepuasan kerja dengan nilai 3,77 menunjukkan kondisi yang baik, dengan kebanggaan terhadap pencapaian dalam bidang PMIK mencapai 3,87, namun aspek penghargaan atas kontribusi hanya mencapai 3,64. Inisiatif dan proaktifitas dengan nilai 3,76 masih dapat ditingkatkan, khususnya dalam pencarian peluang pengembangan kompetensi profesional yang mencapai 3,70.

Analisis inferensial menggunakan *Structural Equation Modeling* menunjukkan bahwa semua variabel laten memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang baik. *Transformational Leadership* memiliki Construct Reliability sebesar 0,924 dan Average Variance Extracted sebesar 0,753, dengan dimensi stimulasi intelektual memiliki loading factor tertinggi sebesar 0,889, diikuti motivasi inspirasional 0,875, pengaruh ideal 0,861, dan pertimbangan individual 0,853. Semua indikator menunjukkan loading factor di atas 0,8, mengindikasikan

validitas yang sangat baik. *Employee Empowerment* menunjukkan struktur yang valid dengan loading factor dimensi berkisar antara 0,762 hingga 0,845, dimana dimensi pengaruh dalam pengambilan keputusan memiliki loading factor tertinggi. *Work Environment* memiliki CR sebesar 0,940 dan AVE sebesar 0,692, dengan dimensi kolaborasi tim memiliki loading factor tertinggi sebesar 0,862, diikuti infrastruktur teknologi 0,854, dukungan organisasi 0,848, beban kerja 0,831, keamanan data 0,823, keselamatan dan kesehatan 0,808, serta iklim etis 0,795.

Work Trust menunjukkan reliabilitas tertinggi dengan CR sebesar 0,965 dan AVE sebesar 0,872, dimana kepercayaan terhadap pemimpin memiliki loading factor 0,94 dan kepercayaan terhadap rekan kerja 0,93. *Work Engagement* memiliki CR sebesar 0,928 dan AVE sebesar 0,771, dengan dimensi motivasi intrinsik memiliki loading factor tertinggi sebesar 0,92, diikuti dedikasi 0,89, kepuasan kerja 0,86, dan inisiatif serta proaktifitas 0,84.

Model struktural lengkap menunjukkan kecocokan yang baik dengan data empiris, ditunjukkan oleh berbagai indeks fit yang memenuhi kriteria yang ditetapkan. Nilai RMSEA sebesar 0,049 menunjukkan good fit, CFI sebesar 0,97 dan GFI sebesar 0,92 juga mengindikasikan kesesuaian model yang baik. Chi-Square sebesar 289,32 dengan $df=167$ dan $p\text{-value}=0,062$ menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan antara model teoritis dengan data empiris. Persamaan struktural yang dihasilkan adalah $Y = 0,28Z + 0,24X1 + 0,17X2 + 0,19X3$, dimana model mampu menjelaskan 40% variasi dalam *Work Trust* dan 36% variasi dalam *Work Engagement*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semua jalur pengaruh terbukti signifikan dengan nilai t-hitung di atas 1,96. *Transformational Leadership* memiliki pengaruh terkuat terhadap *Work Trust* dengan koefisien 0,32 dan t-hitung 5,00, mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sangat berperan dalam membangun kepercayaan. *Employee Empowerment* berpengaruh terhadap *Work Trust* dengan koefisien 0,25 dan t-hitung 4,31, sementara *Work Environment* berpengaruh dengan koefisien 0,23 dan t-hitung 3,83. Pengaruh langsung terhadap *Work Engagement* menunjukkan *Transformational Leadership* dengan koefisien 0,24 dan t-hitung 4,07, *Work Environment* dengan koefisien 0,19 dan t-hitung 3,33, serta *Employee Empowerment* dengan koefisien 0,17 dan t-hitung

3,04. *Work Trust* juga berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* dengan koefisien 0,28 dan t-hitung 4,44, mengkonfirmasi perannya sebagai mediator.

Analisis pengaruh total menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* memiliki pengaruh terbesar terhadap *Work Engagement* sebesar 0,33, yang terdiri dari pengaruh langsung 0,24 dan pengaruh tidak langsung melalui *Work Trust* sebesar 0,09. *Work Environment* memiliki pengaruh total sebesar 0,25 dengan pengaruh langsung 0,19 dan tidak langsung 0,06, sementara *Employee Empowerment* memiliki pengaruh total sebesar 0,24 dengan pengaruh langsung 0,17 dan tidak langsung 0,07. Hasil ini mengkonfirmasi bahwa semua variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*, baik secara langsung maupun melalui mediasi *Work Trust*.

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja profesional PMIK. *Transformational Leadership* menunjukkan pengaruh terbesar, mengindikasikan pentingnya gaya kepemimpinan yang menginspirasi inovasi, mendorong penggunaan teknologi, memberikan stimulasi intelektual, dan mempertimbangkan kebutuhan individual profesional PMIK. *Work Trust* terbukti berperan sebagai mediator yang signifikan, menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap pemimpin dan rekan kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan keterikatan kerja. *Employee Empowerment* dan *Work Environment* juga berpengaruh signifikan, menekankan pentingnya pemberdayaan dan lingkungan kerja yang kondusif dalam menciptakan *Engagement* yang optimal. Temuan ini memiliki implikasi praktis yang penting untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kualitas layanan informasi kesehatan melalui peningkatan *Engagement* profesional PMIK di berbagai fasilitas pelayanan kesehatan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan.

Penelitian ini menguji sepuluh hipotesis yang mengkaji pengaruh *Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, dan *Work Environment* terhadap *Work Engagement* dengan *Work Trust* sebagai variabel mediasi pada profesi Perakam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK). Hasil analisis

menggunakan *Structural Equation Modeling* menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima dengan tingkat signifikansi yang memadai, memberikan kontribusi empiris yang substansial bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan.

Hasil pengujian hipotesis pertama hingga ketiga membuktikan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari ketiga variabel independen terhadap *Work Engagement*. *Transformational Leadership* menunjukkan koefisien jalur sebesar 0.24 dengan nilai t-hitung 4.07 yang melampaui batas kritis 1.96, mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan dalam meningkatkan keterikatan kerja profesional PMIK. *Employee Empowerment* memperlihatkan koefisien jalur 0.17 dengan t-hitung 3.04, meskipun lebih rendah dari *Transformational Leadership*, pengaruhnya tetap signifikan secara statistik. *Work Environment* menunjukkan koefisien jalur 0.19 dengan t-hitung 3.33, menempatkannya sebagai faktor kedua terpenting setelah kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi keterikatan kerja.

Analisis terhadap hipotesis keempat hingga keenam mengungkapkan pola yang menarik dalam pembentukan *Work Trust*. *Transformational Leadership* memiliki pengaruh paling dominan terhadap *Work Trust* dengan koefisien jalur tertinggi 0.32 dan t-hitung 5.00, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor utama dalam membangun kepercayaan kerja. *Employee Empowerment* menunjukkan koefisien 0.25 dengan t-hitung 4.31, sementara *Work Environment* memperlihatkan koefisien 0.23 dengan t-hitung 3.83. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa ketiga faktor tersebut secara sistematis berkontribusi dalam membangun fondasi kepercayaan yang kuat di lingkungan kerja profesional PMIK.

Pengujian hipotesis ketujuh memvalidasi peran krusial *Work Trust* sebagai determinan langsung *Work Engagement* dengan koefisien jalur 0.28 dan t-hitung 4.44. Hasil ini menegaskan bahwa kepercayaan kerja, baik terhadap pemimpin maupun rekan kerja, berperan vital dalam meningkatkan keterikatan kerja profesional PMIK. Kepercayaan menciptakan lingkungan psikologis yang aman dan mendukung, memungkinkan profesional PMIK untuk sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka.

Analisis mediasi melalui hipotesis kedelapan hingga kesepuluh menggunakan uji Sobel menghasilkan temuan yang sangat signifikan. *Transformational Leadership* menunjukkan pengaruh tidak langsung terhadap *Work Engagement* melalui *Work Trust* dengan koefisien 0.0896 dan z-Sobel 3.38, mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan keterikatan kerja tidak hanya secara langsung tetapi juga melalui pembangunan kepercayaan. *Employee Empowerment* memperlihatkan pengaruh tidak langsung dengan koefisien 0.0700 dan z-Sobel 3.50, menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan efektif meningkatkan keterikatan melalui peningkatan kepercayaan. *Work Environment* menunjukkan pengaruh tidak langsung dengan koefisien 0.0644 dan z-Sobel 2.88, membuktikan bahwa lingkungan kerja kondusif berkontribusi pada keterikatan melalui pembangunan kepercayaan.

Pembahasan mendalam mengungkapkan bahwa *Transformational Leadership* dengan rata-rata skor 3.79 menunjukkan kategori tinggi, dengan dimensi Pengaruh Ideal memperoleh skor tertinggi 3.92. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin di lingkungan PMIK telah cukup efektif dalam menjadi panutan dan mendemonstrasikan integritas dalam pengelolaan informasi kesehatan. Dimensi Stimulasi Intelektual dengan skor 3.84 menunjukkan bahwa pemimpin berhasil mendorong inovasi dan pemikiran kritis, yang sangat relevan dalam era digitalisasi kesehatan. Namun, dimensi Pertimbangan Individual dengan skor terendah 3.62 mengindikasikan masih adanya ruang perbaikan dalam memberikan perhatian personal dan pengembangan individual sesuai kebutuhan masing-masing profesional PMIK.

Employee Empowerment dengan rata-rata 3.52 menunjukkan level yang baik namun masih memerlukan peningkatan. Dimensi Tanggung Jawab memperoleh skor tertinggi 3.75, mencerminkan bahwa profesional PMIK merasa dipercaya dalam menangani tugas-tugas kritis pengelolaan informasi kesehatan. Dimensi Otonomi dengan skor 3.65 menunjukkan bahwa profesional PMIK memiliki kebebasan yang memadai dalam menentukan cara pelaksanaan tugas. Namun, dimensi Pengaruh Dalam Pengambilan Keputusan dengan skor terendah 3.25 mengungkapkan bahwa keterlibatan profesional PMIK dalam pengambilan

keputusan strategis masih terbatas, terutama dalam perencanaan anggaran departemen dengan skor 3.14.

Work Environment dengan rata-rata 3.55 menunjukkan kondisi yang relatif kondusif dengan dimensi Iklim Etis memperoleh skor tertinggi 3.74. Hal ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja PMIK telah menerapkan standar etika yang baik dalam pengelolaan informasi kesehatan. Dimensi Kolaborasi Tim dengan skor 3.67 dan Keamanan Data dengan skor 3.66 menunjukkan bahwa aspek kerja sama dan keamanan informasi telah dikelola dengan baik. Namun, dimensi Beban Kerja dengan skor terendah 3.25 mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara volume pekerjaan dengan jumlah staf yang tersedia, yang dapat menjadi faktor penghambat keterikatan kerja.

Work Trust dengan rata-rata 3.67 menunjukkan level kepercayaan yang baik, dengan kepercayaan terhadap rekan kerja (3.69) sedikit lebih tinggi dibandingkan kepercayaan terhadap pemimpin (3.64). Dimensi Keamanan memperoleh skor tertinggi 3.72, mencerminkan kepercayaan yang kuat terhadap sistem keamanan data pasien. Namun, dimensi Keterbukaan dengan skor terendah 3.54 mengindikasikan bahwa transparansi, terutama terkait pengembangan karir, masih perlu ditingkatkan.

Work Engagement dengan rata-rata 3.89 menunjukkan level yang tinggi dengan dimensi Motivasi Intrinsik memperoleh skor tertinggi 4.05, mencerminkan dorongan internal yang kuat dari profesional PMIK untuk memberikan kinerja optimal. Dimensi Dedikasi dengan skor 3.96 menunjukkan rasa bangga dan makna dalam pekerjaan yang tinggi. Dimensi Kepuasan Kerja dan Inisiatif & Proaktifitas dengan skor 3.77 dan 3.76 menunjukkan bahwa profesional PMIK merasa relatif puas dan aktif dalam berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan.

Analisis efek total mengungkapkan temuan menarik bahwa meskipun *Transformational Leadership* memiliki pengaruh langsung tertinggi, *Employee Empowerment* memiliki efek total tertinggi (0.501) ketika mengombinasikan efek langsung dan tidak langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki dampak komprehensif yang lebih besar dalam meningkatkan *Work Engagement* profesional PMIK. *Transformational Leadership* menunjukkan efek total 0.440, sementara *Work Environment* memperlihatkan efek total 0.410.

Penelitian ini menawarkan novelty signifikan dalam beberapa aspek. Pertama, fokus spesifik pada profesi PMIK yang memiliki peran vital namun seringkali kurang mendapat perhatian dalam penelitian manajemen sumber daya manusia kesehatan. Kedua, pengujian peran mediasi *Work Trust* dalam konteks profesi PMIK memberikan perspektif baru tentang mekanisme psikologis yang menghubungkan faktor-faktor organisasional dengan keterikatan kerja. Ketiga, penelitian dilakukan dalam konteks transformasi digital kesehatan dengan implementasi platform SATUSEHAT, memberikan relevansi kontemporer yang tinggi.

Implikasi praktis penelitian ini sangat substansial bagi manajemen fasilitas pelayanan kesehatan. Pengembangan kepemimpinan transformasional perlu difokuskan pada peningkatan dimensi Pertimbangan Individual melalui program mentoring dan coaching yang lebih personal. Strategi pemberdayaan karyawan harus mencakup peningkatan keterlibatan profesional PMIK dalam pengambilan keputusan strategis, terutama dalam perencanaan anggaran dan alokasi sumber daya. Optimalisasi lingkungan kerja memerlukan perhatian khusus pada penyeimbangan beban kerja melalui analisis *Workload* yang komprehensif dan penambahan staf sesuai kebutuhan.

Pembangunan budaya kepercayaan memerlukan pendekatan holistik yang mencakup peningkatan transparansi komunikasi, konsistensi penerapan kebijakan, dan pengembangan sistem pengakuan dan penghargaan yang adil. Implementasi audit keamanan sistem informasi kesehatan secara rutin dan transparan akan memperkuat dimensi Keamanan dalam *Work Trust*, yang pada gilirannya meningkatkan Motivasi Intrinsik profesional PMIK.

Keterbatasan penelitian mencakup fokus geografis yang terbatas pada DKI Jakarta, periode penelitian yang spesifik selama transformasi digital, dan model yang hanya menjelaskan 36% varians *Work Engagement*. Penelitian future perlu mengeksplorasi variabel-variabel tambahan seperti job characteristics, *organizational culture*, dan technological readiness yang mungkin berkontribusi pada 64% varians yang belum dijelaskan. Pengembangan model mediasi ganda atau moderasi dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang kompleksitas pengaruh antar variabel dalam konteks profesi PMIK.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi empiris yang signifikan bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, khususnya dalam mengoptimalkan keterikatan kerja profesional PMIK sebagai garda terdepan digitalisasi kesehatan nasional.

V Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji pengaruh *Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, dan *Work Environment* terhadap *Work Engagement* dengan mediasi *Work Trust* pada profesi Perkam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK) di DKI Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) AMOS untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan keterlibatan kerja. *Work Engagement* didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai oleh vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (daya serap) dalam menjalankan tugas. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang kuat, produktivitas optimal, serta memberikan kontribusi positif terhadap retensi, keamanan, dan profitabilitas organisasi.

Kerangka teoretis penelitian menggunakan teori perilaku organisasi dari Colquitt sebagai dasar konseptual dengan tiga tingkatan teori: *grand theory* yang menjelaskan pentingnya kepemimpinan, pemberdayaan, dan lingkungan kerja dalam membentuk perilaku karyawan; *middle theory* yang memfokuskan pada konsep-konsep spesifik seperti *Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, *Work Environment*, *Work Trust*, dan *Work Engagement*; serta *applied theory* yang mengaitkan konsep-konsep tersebut dengan konteks profesi PMIK.

Metodologi penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional, dimana data dikumpulkan pada satu titik waktu untuk menguji pengaruh antar variabel. Populasi penelitian terdiri dari seluruh Perkam Medis dan Informasi Kesehatan yang bekerja di institusi kesehatan di DKI Jakarta, dengan sampel diambil menggunakan teknik sampling yang representatif. Data

dikumpulkan melalui kuesioner yang telah divalidasi untuk mengukur setiap variabel penelitian.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. *Transformational Leadership* diukur melalui aspek inspirasi, motivasi, dan pengembangan karyawan. *Employee Empowerment* dinilai berdasarkan pemberian wewenang, partisipasi, dan dukungan terhadap karyawan. *Work Environment* mencakup aspek fisik dan psikososial yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja. *Work Trust* sebagai variabel mediasi diukur melalui tingkat kepercayaan karyawan terhadap pimpinan dan rekan kerja, sedangkan *Work Engagement* diukur berdasarkan vigor, dedication, dan absorption.

Hasil analisis menunjukkan temuan yang komprehensif mengenai pengaruh antar variabel. *Transformational Leadership* terbukti berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*, dimana semakin tinggi praktik kepemimpinan transformasional yang dirasakan karyawan, semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja mereka. Kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberikan perhatian individual sehingga meningkatkan motivasi intrinsik dan keterikatan terhadap pekerjaan.

Employee Empowerment juga menunjukkan pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Karyawan yang merasa diberdayakan, memiliki otonomi, serta dilibatkan dalam pengambilan keputusan cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Pemberdayaan meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab, dan motivasi untuk berkontribusi optimal pada organisasi.

Work Environment terbukti berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, meningkatkan energi, dedikasi, dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang mendukung, aman, nyaman, dan penuh kolaborasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja.

Penelitian juga mengkonfirmasi peran penting *Work Trust* sebagai variabel mediasi. *Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, dan *Work Environment* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Trust*. Kepemimpinan yang visioner, adil, dan konsisten menumbuhkan

kepercayaan karyawan. Pemberdayaan karyawan meningkatkan rasa percaya melalui pemberian tanggung jawab dan kesempatan berkembang. Lingkungan kerja yang baik, terbuka, dan adil meningkatkan rasa percaya terhadap organisasi dan rekan kerja.

Work Trust sendiri terbukti berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Karyawan dengan kepercayaan tinggi terhadap organisasi dan pimpinan cenderung lebih terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka. Kepercayaan menjadi fondasi penting bagi terciptanya keterlibatan kerja yang tinggi.

Temuan penting lainnya adalah adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan dari ketiga variabel independen terhadap *Work Engagement* melalui mediasi *Work Trust*. Kepercayaan kerja memperkuat pengaruh antara *Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, dan *Work Environment* dengan *Work Engagement*. Semakin tinggi kepercayaan yang terbentuk, semakin kuat pengaruh positif dari kepemimpinan, pemberdayaan, dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja.

Kontribusi teoretis penelitian ini memperkuat teori perilaku organisasi Colquitt dengan memberikan bukti empiris dalam konteks sektor kesehatan, khususnya profesi PMIK di Indonesia. Penelitian ini memperluas penerapan teori ke konteks yang lebih spesifik dan menawarkan perspektif baru tentang mekanisme mediasi *Work Trust* dalam lingkungan kerja profesi PMIK.

Implikasi praktis penelitian menunjukkan pentingnya berbagai aspek dalam meningkatkan *Work Engagement*. Dalam aspek *Transformational Leadership*, pemimpin telah menunjukkan pengaruh ideal terutama dalam menjunjung tinggi kerahasiaan data pasien. Untuk *Employee Empowerment*, profesional PMIK merasa diberikan tanggung jawab yang cukup, terutama dalam menjamin kualitas dan keamanan informasi kesehatan. *Work Environment* menunjukkan iklim etis yang baik dengan kesadaran kolektif tinggi tentang pentingnya mematuhi standar etika. *Work Trust* menunjukkan kepercayaan tinggi terhadap rekan kerja, terutama dalam dedikasi terhadap tujuan profesi PMIK. *Work Engagement* menunjukkan motivasi intrinsik yang tinggi untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan.

Rekomendasi penelitian mencakup peningkatan pelatihan kepemimpinan transformasional, pengembangan program pemberdayaan karyawan dengan keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan, perbaikan kondisi fisik dan budaya kerja yang kolaboratif, peningkatan transparansi komunikasi untuk membangun kepercayaan, dan penciptaan program peningkatan motivasi kerja dengan penghargaan dan pengembangan karir yang jelas.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi *Transformational Leadership*, *Employee Empowerment*, dan *Work Environment* dalam meningkatkan *Work Engagement* melalui peran mediasi *Work Trust* pada profesi PMIK, memberikan landasan empiris untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif di sektor kesehatan.



DAFTAR ISI

PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR	ii
PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIASI	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
RINGKASAN	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xlv
DAFTAR GAMBAR.....	xlviii
DAFTAR GRAFIK.....	xlix
DAFTAR LAMPIRAN	l
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pembatasan Penelitian	19
C. Pertanyaan Penelitian.....	19
D. Tujuan Penelitian	20
E. Signifikansi Penelitian	21
F. <i>State of the Art</i>	23
BAB II KAJIAN PUSTAKA	27
A. Latar Belakang Teori	27
1. <i>Grand Theory</i>	27
2. <i>Middle Theory</i>	34
3. <i>Applied Theory</i>	57
4. Kerangka Teori	60
B. Penelitian yang Relevan	62
C. Kerangka Berfikir	110
1. Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> dan <i>Work Engagement</i>	110
2. Pengaruh <i>Employee Empowerment</i> dan <i>Work Engagement</i>	111
3. Pengaruh <i>Work Environment</i> dan <i>Work Engagement</i>	112
4. Peran Mediasi <i>Work Trust</i>	114

5. <i>Work Engagement</i>	115
6. Integrasi Antar Variabel	115
D. Model Penelitian	116
1. Tahap Eksogen-Mediator (H1-H3).....	117
2. Tahap Langsung-Endogen (H4-H7)	117
3. Tahap Mediasi (H8-H10)	117
E. Hipotesis.....	118
BAB III METODE PENELITIAN.....	120
A. Jenis Penelitian.....	120
B. Waktu dan Tempat Penelitian	120
C. Desain Penelitian.....	121
1. Kausalitas Desain Penelitian dengan Research Gap dan Model Penelitian.....	121
D. Populasi dan Sampel	122
1. Populasi.....	122
2. Sampel	123
E. Teknik Pengumpulan & Pengolahan Data	125
F. Penyusunan Instrumen Penelitian	127
1. Kepemimpinan Transformasional (<i>Transformational Leadership</i>) X1	128
2. Pemberdayaan Karyawan (<i>Employee Empowerment</i>) X2.....	135
3. Lingkungan Kerja (<i>Work Environment</i>) X3.....	145
4. Kepercayaan Kerja (<i>Work Trust</i>) Z	151
5. Keterlibatan Kerja (<i>Work Engagement</i>) Y	156
G. Uji Coba Instrumen Penelitian	161
1. Prosedur Uji Coba Instrumen.....	161
2. Pengujian Validitas Instrumen	161
3. Pengujian Reliabilitas Instrumen	166
4. Kesimpulan Hasil Uji Coba Instrumen.....	166
H. Teknik Analisis Data.....	167
1. Analisis Data Deskriptif	167
2. Analisis Verifikatif.....	168
3. SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>) AMOS.....	169

4. Tahapan Penggunaan SEM AMOS.....	170
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	174
A. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	174
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	174
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	176
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	177
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	178
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	180
B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	181
1. <i>Transformational Leadership</i> (X1)	184
2. <i>Employee Empowerment</i> (X2).....	188
3. <i>Work Environment</i> (X3).....	193
4. <i>Work Trust</i> (Z)	198
5. <i>Work Engagement</i> (Y).....	204
6. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	208
C. Analisis Inferensial Dengan <i>Structural Equation Modeling</i>	213
1. Hasil Uji Model Pengukuran	213
2. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel <i>Transformational Leadership</i> (X1).....	214
3. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel <i>Employee Empowerment</i> (X2) ..	225
4. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel <i>Work Environment</i> (X3)	228
5. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel <i>Work Environment</i> (X3)	229
6. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel <i>Work Trust</i> (Z).....	239
7. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel <i>Work Engagement</i> (Y).....	248
8. Hasil Uji Full Model Struktural Lengkap (SEM).....	259
D. Uji Hipotesis	271
1. Hipotesis Pertama terdapat Pengaruh Langsung Positif dan Signifikan <i>Transformational Leadership</i> (X1) terhadap <i>Work Engagement</i> (Y).....	271
2. Hipotesis Kedua terdapat Pengaruh langsung positif dan signifikan <i>Employee Empowerment</i> (X2) terhadap <i>Work Engagement</i> (Y)	274
3. Hipotesis ketiga terdapat Pengaruh langsung positif dan signifikan <i>Work Environment</i> (X3) terhadap <i>Work Engagement</i> (Y).....	277

4. Hipotesis keempat terdapat Pengaruh langsung positif dan signifikan <i>Transformational Leadership</i> (X1) terhadap <i>Work Trust</i> (Z).....	280
5. Hipotesis kelima terdapat Pengaruh langsung positif dan signifikan <i>Employee Empowerment</i> (X2) terhadap <i>Work Trust</i> (Z)	283
6. Hipotesis keenam terdapat Pengaruh langsung positif dan signifikan <i>Work Environment</i> (X3) terhadap <i>Work Trust</i> (Z)	286
7. Hipotesis ketujuh: Pengaruh langsung positif dan signifikan <i>Work Trust</i> (Z) terhadap <i>Work Engagement</i> (Y).....	289
8. Hipotesis kedelapan: Pengaruh tidak langsung positif dan signifikan <i>Transformational Leadership</i> (X1) terhadap <i>Work Engagement</i> (Y) melalui <i>Work Trust</i> (Z)	292
9. Hipotesis kesembilan: Pengaruh tidak langsung positif dan signifikan <i>Employee Empowerment</i> (X2) terhadap <i>Work Engagement</i> (Y) melalui <i>Work Trust</i> (Z).....	296
10. Hipotesis kesepuluh: Pengaruh tidak langsung positif dan signifikan <i>Work Environment</i> (X3) terhadap <i>Work Engagement</i> (Y) melalui <i>Work Trust</i> (Z).....	299
11. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	303
12. Ringkasan Efek Keseluruhan	306
E. Pembahasan.....	309
1. Pengaruh Langsung dan Signifikan <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	309
2. Pengaruh Langsung dan Signifikan <i>Employee Empowerment</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	312
3. Pengaruh Langsung dan Signifikan <i>Work Environment</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	315
4. Pengaruh Langsung dan Signifikan <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Work Trust</i>	319
5. Pengaruh Langsung dan Signifikan <i>Employee Empowerment</i> Terhadap <i>Work Trust</i>	323
6. Pengaruh Langsung dan Signifikan <i>Work Environment</i> Terhadap <i>Work Trust</i>	326

7. Pengaruh Langsung dan Signifikan <i>Work Trust</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	330
8. Pengaruh Tidak Langsung <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> Melalui <i>Work Trust</i>	335
9. Pengaruh Tidak Langsung <i>Employee Empowerment</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> Melalui <i>Work Trust</i>	340
10. Pengaruh Tidak Langsung <i>Work Environment</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> Melalui <i>Work Trust</i>	346
F. Novelty	353
G. Keterbatasan Penelitian	357
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI	359
A. Kesimpulan	359
B. Implikasi	363
1. Implikasi Teori.....	363
2. Implikasi Manajerial.....	365
C. Rekomendasi.....	366
DAFTAR PUSTAKA	375
LAMPIRAN.....	391
RIWAYAT HIDUP.....	422

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Matriks Penelitian Relevan.....	87
Tabel 3. 1. Data PMIK Di DKI Jakarta	125
Tabel 3. 2. Kisi-kisi Instrument Kepemimpinan Transformasional (<i>Transformational Leadership</i>)	130
Tabel 3. 3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas <i>Transformational Leadership</i> .	133
Tabel 3. 4. Kisi-kisi Instrument Pemberdayaan Karyawan (<i>Employee Empowerment</i>).....	137
Tabel 3. 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas (<i>Employee Empowerment</i>) PMIK	141
Tabel 3. 6. Kisi-kisi Instrument <i>Work Environment</i>	146
Tabel 3. 7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas <i>Work Environment</i> PMIK	150
Tabel 3. 8. Kisi-kisi Instrument Kepercayaan Kerja (<i>Work Trust</i>)	152
Tabel 3. 9. Pengujian Validitas dan Reliabilitas <i>Work Trust</i> PMIK	156
Tabel 3. 10. Kisi-kisi Instrument Keterlibatan Kerja (<i>Work Engagement</i>).....	157
Tabel 3. 11. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Keterlibatan Kerja (<i>Work Engagement</i>) PMIK.....	160
Tabel 3. 12 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Transformasional....	162
Tabel 3. 13 Hasil Uji Validitas Instrumen Pemberdayaan Karyawan.....	163
Tabel 3. 14 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja.....	163
Tabel 3. 15 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepercayaan Kerja	164
Tabel 3. 16 Hasil Uji Validitas Instrumen Keterlibatan Kerja	165
Tabel 3. 17 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	166
Tabel 4. 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	175
Tabel 4. 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	176
Tabel 4. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	178
Tabel 4. 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	179
Tabel 4. 5. Karakteristik Responden berdasarkan Fasyankes	181
Tabel 4. 6. Klasifikasi Kategori Penilaian untuk Statistik Deskriptif	185
Tabel 4. 7. Persepsi Responden pada Variabel <i>Transformational Leadership</i> (X1).....	185

Tabel 4. 8. Klasifikasi Kategori Penilaian untuk Statistik Deskriptif	189
Tabel 4. 9. Persepsi Responden pada Variabel <i>Employee Empowerment</i> (X2)..	189
Tabel 4. 10. Klasifikasi Kategori Penilaian untuk Statistik Deskriptif	193
Tabel 4. 11. Persepsi Responden tentang Variabel <i>Work Enviroment</i>	194
Tabel 4. 12 Persepsi Responden pada Variabel <i>Work Trust</i> (Z)	199
Tabel 4. 13 Persepsi Responden pada Variabel <i>Work Engagement</i> (Y)	205
Tabel 4. 14 Rekapitulasi Indikator Tertinggi dan Terendah Setiap Variabel	209
Tabel 4. 15 Perbandingan Dimensi dengan Skor Tertinggi dan Terendah	211
Tabel 4. 16. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk	
<i>Transformational Leadership</i>	214
Tabel 4. 17. <i>Goodness of Fit Model CFA Transformational Leadership</i>	215
Tabel 4. 18. Perhitungan <i>Second Order CFA</i> Variabel <i>Transformational Leadership</i> (X1)	216
Tabel 4. 19. <i>Goodness of Fit Model Second Order CFA Transformational Leadership</i>	217
Tabel 4. 20. Perhitungan Validitas Konstruk <i>Second Order CFA Transformational Leadership</i>	217
Tabel 4. 21. <i>Standardized Loading Factor First Order CFA Transformational Leadership</i>	222
Tabel 4. 22. <i>Standardized Loading Factor Second Order CFA Transformational Leadership</i>	223
Tabel 4. 23. <i>Standardized Loading Factor First Order CFA Employee Empowerment</i>	225
Tabel 4. 24. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk <i>Work Environment</i>	229
Tabel 4. 25. <i>Goodness of Fit Model CFA Work Environment</i>	231
Tabel 4. 26. Perhitungan <i>Second Order CFA</i> Variabel <i>Work Environment</i> (X3)	232
Tabel 4. 27. <i>Goodness of Fit Model Second Order CFA Work Environment</i>	233
Tabel 4. 28. Perhitungan Validitas Konstruk <i>Second Order CFA Work Environment</i>	234
Tabel 4. 29. Nilai Muatan Faktor Standar Variabel Keterikatan Kerja (WE).....	235

Tabel 4. 30. Hasil Uji Kecocokan Model CFA Variabel Keterikatan Kerja (WE)	237
Tabel 4. 31. <i>Standardized Loading Factor</i> Variabel <i>Work Trust (Z)</i> - Komponen Kepercayaan terhadap Pemimpin	241
Tabel 4. 32. <i>Standardized Loading Factor</i> CR dan AVE <i>First Order</i> <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel <i>Work Trust (Z)</i>	244
Tabel 4. 33. Uji Kecocokan Model <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel <i>Work Trust (Z)</i>	245
Tabel 4. 34. <i>Standardized Loading Factor</i> Variabel <i>Work Engagement (Y)</i>	251
Tabel 4. 35. <i>Standardized Loading Factor</i> CR dan AVE <i>First Order</i> <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel <i>Work Engagement (Y)</i>	253
Tabel 4. 36. Uji Kecocokan Model <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel <i>Work Engagement (Y)</i>	256
Tabel 4. 37. Pengujian Hipotesis Secara Langsung	265
Tabel 4. 38. <i>Standardized Loading Factor</i> Variabel <i>Manifest/indicator</i>	266
Tabel 4. 39. Uji Kecocokan Model Full Model SEM	268
Tabel 4. 40. Uji Kecocokan Model Full Model SEM	269
Tabel 4. 41. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total	270
Tabel 4. 42 Hasil Pengujian Hipotesis Pertama	273
Tabel 4. 43 Hasil Pengujian Hipotesis Kedua, Pengaruh langsung positif dan signifikan <i>Employee Empowerment (X2)</i> terhadap <i>Work Engagement (Y)</i>	276
Tabel 4. 44 Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga, Pengaruh langsung positif dan signifikan <i>Work Environment (X3)</i> terhadap <i>Work Engagement (Y)</i>	279
Tabel 4. 45 Hasil Pengujian Hipotesis Keempat	282
Tabel 4. 46 Hasil Pengujian Hipotesis Kelima.....	285
Tabel 4. 47 Hasil Pengujian Hipotesis Keenam	288
Tabel 4. 48 Hasil Pengujian Hipotesis Ketujuh.....	291
Tabel 4. 49 Hasil Pengujian Hipotesis Kedelapan	294
Tabel 4. 50 Hasil Pengujian Hipotesis Kesembilan	298
Tabel 4. 51 Hasil Pengujian Hipotesis Kesepuluh	302
Tabel 4. 52 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	304
Tabel 4. 53 Efek Langsung, Tidak Langsung, dan Total	307

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Vosviewer.....	24
Gambar 2. 1. Model Perilaku Organisasi Colquitt (2014)	57
Gambar 2. 2. Kerangka Teori.....	60
Gambar 2. 3. Kerangka Konseptual Penelitian	116
Gambar 4. 1. <i>Second Order Confirmatory Factor Analysis Transformational Leadership (X1)</i>	220
Gambar 4. 2. <i>Second Order Confirmatory Factor Analysis Employee Empowerment</i>	227
Gambar 4. 3. <i>Second Order Confirmatory Factor Analysis Work Enviroment</i> .	228
Gambar 4. 4. <i>Confirmatory Factor Analysis Variabel Work Trust (Z)</i>	240
Gambar 4. 5. <i>First Order Confirmatory Factor Analysis Variabel Work Trust (Z)</i> .243	
Gambar 4. 6. <i>Confirmatory Factor Analysis Variable Work Trust</i>	247
Gambar 4. 7. <i>Confirmatory Factor Analisis Model Work Engagement (Y)</i>	249
Gambar 4. 9. T-hitung (T-Value) Model SEM	263



DAFTAR GRAFIK

Grafik 4. 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	175
Grafik 4. 2. Distribusi Berdasarkan Kelompok Usia.....	177
Grafik 4. 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	178
Grafik 4. 4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	180
Grafik 4. 5. Distribusi Responden Berdasarkan <i>Fasyankes</i>	181
Grafik 4. 6. Histogram Rata-rata Dimensi <i>Transformational Leadership</i>	188
Grafik 4. 7. Histogram Rata-rata Dimensi <i>Employee Empowerment</i>	192
Grafik 4. 8. Histogram Rata-rata Dimensi <i>Work Environment</i>	196
Grafik 4. 9. Histogram Rata-rata Dimensi <i>Work Trust</i>	204
Grafik 4. 10. Histogram Rata-rata Dimensi <i>Work Engagement</i>	207



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	391
Lampiran 2 Uji Instrumen & Hasil	398
Lampiran 3 Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	418
Lampiran 4 Kriteria Penilaian.....	419
Lampiran 5 Kesimpulan.....	420

