

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perubahan sosial yang terjadi akibat pandemi dalam beberapa tahun terakhir, kualitas hidup dan produktivitas pelayanan tenaga kerja mengalami dampak yang signifikan. Perubahan ini memberikan tekanan besar terhadap sektor pelayanan publik, khususnya sektor kesehatan yang berada di garis depan dalam penanganan krisis global. Meskipun sektor kesehatan telah mengalami kemajuan signifikan dalam aspek teknologi, perkembangan ini belum sepenuhnya diiringi dengan pemerataan akses layanan kesehatan, distribusi tenaga kesehatan yang proporsional, serta penyediaan infrastruktur yang memadai di seluruh wilayah (Ras dkk., 2024).

Tekanan yang dihadapi oleh sektor pelayanan kesehatan dalam beberapa tahun terakhir telah menjadi perhatian publik. Salah satu kasus yang menjadi sorotan terjadi di RSUP M. Djamil Padang pada tahun 2023. Seorang pasien lanjut usia meninggal dunia akibat keterlambatan penanganan saat terjadi pergantian *shift* tenaga kesehatan (Sumbarsatu.com, 2023). Kasus serupa juga terjadi di RS Helsa Bekasi pada tahun 2022, ketika seorang pasien meninggal karena tidak segera mendapatkan penanganan medis akibat ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) yang penuh dan ketiadaan tempat tidur (Bekasikinian.com, 2022). Kasus-kasus tersebut menunjukkan bahwa kurangnya tanggap dari tenaga kesehatan serta kurangnya sarana pendukung dapat menimbulkan dampak yang serius terhadap keselamatan pasien. Akibatnya, tuntutan masyarakat terhadap peningkatan mutu layanan dan profesionalisme tenaga kesehatan semakin meningkat.

Peningkatan kualitas layanan dan kinerja tenaga kesehatan sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan. *Sustainable Development Goals* (SDGs) atau Tujuan Pembangunan Berkelanjutan merupakan agenda global yang disepakati oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada 25 September 2015 memiliki 17 tujuan utama untuk menciptakan dunia yang lebih

adil, sejahtera dan berkelanjutan pada tahun 2030 (United Nations, 2023). Salah satu fokus utama yang berkaitan langsung dengan sektor kesehatan dalam *Sustainable Development Goals* (SDGs) adalah sasaran ke-3 untuk memberikan kehidupan yang sehat dan meningkatkan kesejahteraan bagi semua orang tanpa membedakan usia (UNICEF Data, 2023).

Indonesia, sebagai bagian dari negara global, telah mengintegrasikan *Sustainable Development Goals* (SDGs) ke dalam strategi nasional pembangunan, termasuk dalam sektor kesehatan. Pemerintah Indonesia menuju visi Indonesia Emas 2045 mengupayakan sektor kesehatan sebagai salah satu pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang unggul (Indonesia.go.id, 2024). Sumber daya manusia di sektor kesehatan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan kepada masyarakat. Peran ini mencakup upaya mendorong kesadaran, motivasi, dan kemampuan masyarakat untuk menjalani pola hidup sehat secara berkelanjutan (Purwaningsih, 2023). Peningkatan mutu pelayanan kesehatan juga sangat bergantung pada peran strategis institusi pelayanan kesehatan, yang bertanggung jawab untuk memastikan aksesibilitas dan kualitas layanan kesehatan yang merata bagi seluruh lapisan masyarakat.

Salah satu institusi utama yang menjalankan fungsi pelayanan kesehatan adalah rumah sakit. Rumah sakit berperan sebagai penyelenggara layanan kesehatan yang memberikan perawatan secara menyeluruh, yang mencakup rawat inap, rawat jalan, dan layanan gawat darurat, sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 4 Tahun 2018 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1. Dalam menjalankan pelayanannya, rumah sakit harus memperhatikan berbagai unsur penting agar layanan yang diberikan berjalan dengan baik dan memenuhi kebutuhan pasien. Beberapa di antaranya meliputi kemampuan teknis tenaga kesehatan, aksesibilitas layanan, efektivitas dan efisiensi pelaksanaan, kesinambungan pelayanan, aspek keamanan, ketepatan waktu, serta interaksi yang baik antara tenaga kesehatan dan pasien (Hayati dkk., 2024).

Tenaga kesehatan memiliki peran penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. Secara umum, tenaga kesehatan yang menjadi prioritas di rumah sakit adalah perawat, bidan, dokter, farmasi, ahli teknologi laboratorium medik, gizi, dokter gigi, kesehatan lingkungan, dan kesehatan masyarakat (Kemkes, 2025). Dari

beragam profesi tersebut, data Profil Kesehatan Indonesia tahun 2022 mencatat bahwa lebih dari 50% tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit berasal dari tenaga keperawatan. Proporsi yang dominan ini menunjukkan tingginya kebutuhan terhadap peran perawat dalam sistem pelayanan kesehatan yang dinamis dan menuntut kesiapsiagaan yang tinggi. Perawat terlibat secara langsung dalam berbagai aspek pelayanan pasien, mulai dari memantau kondisi pasien, memberikan obat, hingga menjalin komunikasi dengan keluarga pasien. Intensitas keterlibatan ini menempatkan perawat sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. Hal ini juga ditegaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2014 Bab 3 Pasal 11 Ayat 1 yang menyatakan bahwa perawat adalah bagian dari tenaga kesehatan yang memiliki wewenang dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 38 Tahun 2014 Bab 1 Pasal 1 Ayat 2 menyatakan bahwa perawat adalah tenaga kesehatan profesional yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi keperawatan, baik didalam maupun luar negeri, yang diakui oleh pemerintah Indonesia. Dengan tanggung jawab yang besar, perawat dituntut memiliki kompetensi yang baik agar dapat memberikan pelayanan secara optimal. Seiring dengan tuntutan tersebut, perawat kerap menghadapi beban kerja yang berat, tidak hanya secara fisik tetapi juga emosional. Hasil penelitian oleh Shoja dkk. (2020) mengungkapkan bahwa dibandingkan dengan profesi tenaga kesehatan lainnya, perawat memiliki tingkat beban kerja yang paling tinggi. Kondisi ini menuntut perawat untuk tidak hanya menguasai keterampilan teknis, tetapi juga memiliki kemampuan dalam menyesuaikan prosedur perawatan dengan kondisi pasien yang beragam, sehingga pelayanan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan masing-masing pasien.

Sebagian besar perawat di Indonesia telah dibekali dengan kompetensi yang memadai, tetapi pelayanan kesehatan belum dapat berjalan secara optimal apabila tidak diiringi dengan jumlah tenaga perawat yang sesuai dengan kebutuhan. Berdasarkan data yang dikeluarkan Kementerian Kesehatan tahun 2024 mencatat bahwa jumlah perawat di Indonesia diperkirakan mencapai 614.647 orang dan jumlah bidan 307.344 orang (Satusehat, 2024). Sementara itu, Badan Pusat Statistik tahun 2024 melaporkan bahwa jumlah penduduk Indonesia pada tahun yang sama

diperkirakan mencapai 281.603.800 jiwa. Dengan demikian, rasio perawat dan bidan terhadap jumlah penduduk adalah sekitar 32,73 per 10.000 penduduk, angka ini masih berada di bawah standar ideal yang direkomendasikan oleh *World Health Organization* (WHO), yakni 40 perawat dan bidan per 10.000 penduduk (Percunda dan Putri, 2020).

Jumlah perawat yang bekerja di rumah sakit di Indonesia diperkirakan mencapai sekitar 384.212 orang, yang mewakili sekitar 62,49 % dari total jumlah perawat secara keseluruhan (Satusehat, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat di Indonesia bertugas di fasilitas pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Meskipun demikian, kebutuhan tenaga perawat di beberapa rumah sakit masih belum terpenuhi dengan ideal. Ketidakseimbangan ini tercermin dari konsentrasi perawat yang lebih banyak terdapat di daerah dengan infrastruktur kesehatan yang lebih berkembang, seperti di Jawa Barat yang memiliki sekitar 57.574 perawat, sedangkan daerah terpencil atau kurang berkembang seperti Papua Pegunungan hanya memiliki 427 perawat (Satusehat, 2024). Ketidakseimbangan ini menunjukkan adanya kesenjangan akses terhadap ketersediaan jumlah perawat yang bekerja di rumah sakit di berbagai daerah. Salah satu dampak dari keterbatasan jumlah tenaga perawat di rumah sakit adalah meningkatnya beban kerja yang dialami oleh perawat. Kondisi ini dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara jumlah perawat yang tersedia dan jumlah pasien yang terus meningkat, sehingga perawat dituntut untuk memberikan pelayanan keperawatan dalam waktu yang terbatas dengan melaksanakan tugas administratif maupun kegiatan penunjang lainnya (Wardah dan Tampubolon, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga orang perawat yang bekerja di rumah sakit, diketahui bahwa mereka menghadapi sejumlah tantangan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Durasi jam kerja yang panjang dan penerapan sistem kerja bergiliran (*shift*) yang tidak konsisten setiap minggunya merupakan salah satu faktor utama yang menambah beban kerja perawat. Meskipun beberapa rumah sakit memberikan insentif tambahan bagi perawat yang melakukan lembur akibat kekurangan tenaga kesehatan, ketidakpastian mengenai jadwal hari libur yang tidak tetap menjadi sumber tekanan tersendiri. Kondisi tersebut memberikan dampak negatif terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi para

perawat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wang dkk. (2021) yang menyatakan bahwa persepsi terhadap beban kerja yang tinggi berkontribusi pada penurunan keterlibatan kerja di kalangan perawat.

Selain permasalahan terkait jam kerja dan *shift*, beban kerja juga dirasakan lebih berat oleh perawat yang baru melewati *masa probation*. Mereka sering mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas secara mandiri dan masih memerlukan dukungan dari perawat senior. Rendahnya rasa percaya diri untuk memberikan masukan dalam diskusi serta kebingungan dalam menjalankan beberapa tanggung jawab secara bersamaan turut memperburuk kondisi kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa adaptasi kerja yang kurang optimal menjadi salah satu penyebab meningkatnya tekanan kerja. Apabila tidak ditangani dengan baik, kesalahan dalam pengambilan keputusan maupun tindakan keperawatan berpotensi membahayakan keselamatan pasien (Ririhena, Zunaedi dan Ramadhani, 2023).

Meskipun perawat seringkali menghadapi tekanan kerja yang tinggi, tidak semua dari mereka memilih untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Dalam beberapa kasus, keputusan mereka untuk tetap bertahan dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, seperti kedekatan lokasi rumah sakit dengan tempat tinggal, status kepegawaian sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), serta adanya kepastian stabilitas pekerjaan dan tunjangan kinerja bulanan yang menjadi daya tarik penyeimbang. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Yanti dkk. (2022) yang menyatakan bahwa status kepegawaian sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) berkaitan erat dengan tingkat keterlibatan perawat dalam pekerjaannya. Keterkaitan tersebut didorong oleh adanya kepastian masa depan yang diberikan, meliputi stabilitas pekerjaan, peluang pengembangan karier, serta jaminan hari tua. Selain itu, penerapan sistem penilaian kinerja bulanan sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja turut memberikan motivasi bagi perawat untuk menjalankan tugas dengan baik.

Tekanan kerja yang dialami perawat tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga emosional. Interaksi dengan keluarga pasien yang kurang kooperatif dan sering kali menunjukkan respons emosional negatif kepada perawat dapat berdampak pada kualitas pelayanan yang mereka berikan. Situasi ini menambah beban psikologis

yang harus ditangani oleh perawat, sehingga memengaruhi kesejahteraan dan performa kerja mereka secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan temuan Lupianti, Multazam dan Andayani (2022) yang menegaskan bahwa peran perawat tidak hanya mengandalkan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga tuntutan emosional yang tinggi dalam memberikan pelayanan. Ketika kesejahteraan psikologis terganggu, keterlibatan kerja dan kinerja perawat pun cenderung menurun, yang berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, ketersediaan sumber daya, dan tunjangan memiliki pengaruh terhadap keberadaan serta perilaku individu di tempat kerja (Hiskia dan Yuniasanti, 2024). Individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya serta secara aktif terlibat dalam pencapaian target organisasi, umumnya mencerminkan keterlibatan kerja yang tinggi (Hafni dan Hatta, 2022). Dalam konteks psikologi, kondisi ini dikenal sebagai *work engagement*, yaitu suatu keadaan psikologis positif yang tercermin melalui semangat, dedikasi, dan konsentrasi penuh dalam menyelesaikan tugas (Schaufeli et al., 2002).

Istilah *work engagement* dalam berbagai penelitian, dipandang sebagai komponen penting dalam upaya organisasi untuk mengoptimalkan performa sumber daya manusianya. Konsep *work engagement* pertama kali didefinisikan oleh Khan (1990; dalam Syam dan Arifin, 2021) yang menjelaskan sejauh mana seseorang merasa terhubung dengan pekerjaannya, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional. Menurut Schaufeli dkk. (2002) *work engagement* menggambarkan kondisi psikologis yang positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan seseorang. Kondisi ini ditandai oleh tiga dimensi utama, yakni *vigor* (semangat), yaitu tingkat energi dan kegigihan yang tinggi; *dedication* (dedikasi), yaitu rasa keterlibatan dan antusiasme yang kuat terhadap pekerjaan; dan *absorption* (penyerapan), yaitu kemampuan untuk sepenuhnya larut dan fokus dalam pekerjaan. Individu yang memiliki *engagement* tinggi merasakan semangat, dedikasi, dan fokus yang kuat saat bekerja, yang mencerminkan sikap positif mereka secara keseluruhan terhadap pekerjaan.

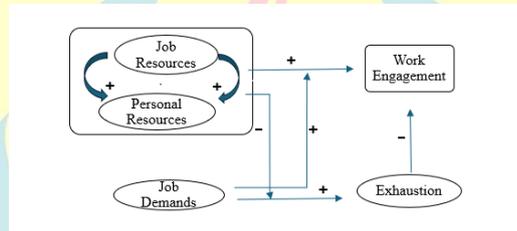
Work engagement adalah keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab akibat adanya perasaan memiliki terhadap sesama karyawan maupun organisasi itu sendiri (Juniartika, Kurniawan dan Utami, 2023). *Work engagement* pada karyawan menciptakan rasa tanggungjawab dalam pekerjaan, muncul perasaan positif saat bekerja, dan merasakan pengalaman yang menarik di lingkungan kerja (Zaman, Miniharianti dan Rabial, 2023). Salanova dan Schaufeli (2002) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung memiliki fokus yang jelas pada tujuan, bekerja dengan semangat dan ketekunan, serta merasa bangga terhadap apa yang mereka lakukan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki *work engagement* yang rendah cenderung kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya, pesimis terhadap tanggung jawab yang diberikan, serta kesulitan memenuhi tuntutan pekerjaan secara optimal (Cahyana dan Prahara, 2020).

Work engagement memiliki peranan yang penting bagi perawat karena perawat berinteraksi dengan berbagai sistem sosial dalam lingkungan kerja. *Work engagement* yang tinggi pada perawat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan, yang tercermin dari stabilitas emosi, memiliki kesehatan yang lebih baik, kreativitas dalam bekerja, serta perhatian terhadap kepuasan pasien (Percunda dan Putri, 2020). Sementara itu, perawat yang memiliki *work engagement* rendah cenderung memiliki dedikasi yang kurang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat berdampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Work engagement merupakan aspek penting dalam dunia kerja yang mencerminkan seberapa besar komitmen karyawan terhadap tugas dan peran mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Mufarrikhah dkk. (2020) mengemukakan bahwa karyawan dengan masa kerja yang telah melewati masa *probation* akan menunjukkan stabilitas dalam menjalankan peran pekerjaannya. Meskipun masa *probation* secara formal umumnya hanya berlangsung selama tiga bulan, penelitian oleh Rahmawati dan Hapsari (2025) menemukan bahwa *work engagement* karyawan mulai berkembang secara lebih stabil setelah mencapai masa kerja satu tahun. Pada masa tersebut, karyawan biasanya telah memperoleh hak atas berbagai fasilitas, tunjangan, dan penghargaan yang turut memperkuat *work engagement* mereka (Mufarrikhah dkk., 2020). Hal ini sejalan dengan pendapat Schaufeli dan

Bakker (2004) bahwa *work engagement* tidak muncul secara instan, melainkan berkembang secara bertahap seiring waktu dan pengalaman kerja.

Masa setelah *probation* menjadi periode penting dalam proses adaptasi karena karyawan mulai memahami secara lebih mendalam peran dan tanggung jawab yang harus dijalankan. Seiring bertambahnya masa kerja, pemahaman ini akan mendorong karyawan untuk lebih fokus dan termotivasi dalam memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Yanti dkk. (2022) menyatakan bahwa masa kerja berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh aspek psikologis internal yang mendasari motivasi dan ketahanan individu.



Gambar 1.1 Model JD-Resources

Saat ini, sejumlah penelitian telah mengkaji konsep *work engagement*, termasuk faktor-faktor yang memengaruhi terbentuknya *work engagement* tersebut. Salah satu pendekatan yang paling banyak digunakan untuk memahami dinamika ini adalah model *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2008). Model ini menekankan adanya korelasi positif antara *job resources* (sumber daya pekerjaan) dan *personal resources* (sumber daya pribadi) memiliki peran penting dalam meningkatkan *work engagement*. Dengan kata lain, semakin tinggi *job resources* yang dimiliki individu, maka *personal resources* pun cenderung meningkat.

Job resources merujuk pada berbagai aspek yang mendukung individu dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti dukungan dari atasan dan rekan kerja, fleksibilitas dalam menyelesaikan tugas, serta kesempatan untuk mengembangkan diri. Selain itu, *personal resources* merupakan karakteristik psikologis yang meliputi efikasi diri (*self-efficacy*), optimis (*optimisme*), harapan (*hope*), dan resiliensi (*resilience*) (Bakker, 2011). Kedua jenis sumber daya ini membantu individu mengatasi tekanan kerja, mencapai tujuan, dan tetap termotivasi.

Sedangkan, *job demands* (tuntutan pekerjaan) merupakan aspek-aspek pekerjaan yang menimbulkan beban dan tekanan, seperti tingginya beban kerja, tekanan waktu, dan tuntutan emosional yang intens.

Dalam model JD-R, *job demands* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *work engagement*. Melainkan, *job demands* yang berlebihan cenderung meningkatkan kelelahan kerja (*exhaustion*), sehingga menurunkan tingkat *work engagement* (Bakker dan Demerouti, 2007). Sebaliknya, individu yang memiliki *job resources* dan *personal resources* yang memadai mampu mengelola *job demands* secara efektif sehingga dapat meningkatkan *work engagement* baik secara emosional maupun kognitif (Xanthopoulou et al., 2007). Oleh karena itu, keseimbangan antara tekanan pekerjaan (*job demands*) dan ketersediaan sumber daya di tempat kerja (*job resources*) sangat penting.

Dalam konteks psikologi, salah satu bentuk *personal resources* yang banyak dikaji adalah *psychological capital (PsyCap)*. *Psychological capital* dipandang sebagai faktor penting dalam memprediksi *work engagement* individu (Raniswati dan Puspitadewi, 2021). *Psychological capital* diyakini mampu memperkuat motivasi dan daya tahan individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan, sehingga secara langsung berdampak pada peningkatan *work engagement*. Dengan demikian, individu dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi cenderung lebih mampu mempertahankan energi, fokus, serta motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal, sehingga mendorong peningkatan *work engagement* (Luthans dkk., 2007).

Menurut Luthans, Youssef dan Avolio (2007) *psychological capital* merupakan keadaan psikologis positif yang ditandai dengan keyakinan diri (*self-efficacy*) untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas menantang, optimisme terhadap kesuksesan saat ini dan masa depan, harapan untuk mencapai tujuan dengan kegigihan, serta resiliensi untuk bangkit dari kesulitan dan mencapai kesuksesan. *Psychological capital* adalah kapasitas positif yang dimiliki oleh individu untuk berkembang yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja (Widyastuti dan Wulandari, 2024). *Psychological capital* dapat berkontribusi menciptakan semangat, dedikasi, dan konsentrasi perawat saat bekerja (Raniswati dan Puspitadewi, 2021). *Psychological capital* juga bermanfaat meningkatkan *self*

efficacy perawat sehingga perawat lebih terbuka terhadap tantangan pekerjaan yang ditemukan demi mencapai tujuan kerja yang maksimal.

Psychological capital memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan *work engagement*, sebagaimana dibuktikan oleh beberapa penelitian sebelumnya. Raniswati dan Puspitadewi (2021) menyatakan bahwa *psychological capital* dapat meningkatkan kapasitas positif secara psikologis, sehingga meningkatkan sikap positif dalam menjalankan pekerjaan. Hal serupa juga diungkapkan oleh Mardiah dan Fahmawati (2023) yang menyatakan bahwa rendahnya *psychological capital* dapat menghambat peran aktif karyawan dalam pekerjaan mereka, sehingga berdampak pada rendahnya tingkat *work engagement*. Aditama dan Wibowo (2022) menyatakan bahwa semakin baik tingkat *psychological capital* yang terbentuk pada karyawan, maka *work engagement* juga semakin baik.

Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti bermaksud melakukan studi mengenai pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada perawat. Hal ini dilatarbelakangi oleh tantangan pekerjaan yang berat serta tuntutan fisik dan emosional yang harus dihadapi perawat, terutama akibat kurang meratanya distribusi tenaga kerja kesehatan di rumah sakit. Beberapa studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa *work engagement* dapat ditingkatkan melalui *psychological capital* dalam beberapa sektor. Hal ini digambarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dkk. (2024) mengungkapkan bahwa *psychological capital* memiliki peran penting dalam meningkatkan *work engagement* di kalangan dosen pada salah satu universitas swasta di Bandung, dengan partisipan sebanyak 36 pria dan 14 wanita. Selain itu, Hukma dan Bakar (2023) menemukan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada 315 karyawan generasi Zoomers.

Berdasarkan paparan di atas, dapat diketahui bahwa penelitian mengenai *psychological capital* dan *work engagement* telah banyak dilakukan di Indonesia. Akan tetapi, penelitian yang secara spesifik berfokus pada perawat masih tergolong terbatas, baik dari segi jumlah studi maupun cakupan rumah sakit yang diteliti. Penelitian yang dilakukan oleh Hardianto dan Pratiwi (2022) menunjukkan bahwa *psychological capital* memberikan dampak peningkatan *work engagement* sebesar 21% pada perawat di ruang ICU Rumah Sakit di Cimahi. Hal ini dikaitkan dengan

kemampuan perawat dalam mengelola emosi secara efektif, yang turut memperkuat daya tahan fisik mereka dalam menghadapi tuntutan kerja. Penelitian lain oleh Percunda dan Putri (2020) juga menunjukkan bahwa *psychological capital* berkorelasi dengan *work engagement* di kalangan 165 perawat klinis yang bekerja di bangsal rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Kediri.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji kembali pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada perawat karena penelitian sebelumnya belum mencakup populasi yang lebih luas maupun tipe rumah sakit yang beragam.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang maka masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang tinggi pada perawat di rumah sakit disebabkan oleh distribusi jumlah tenaga kesehatan yang tidak merata, penerapan *shift* yang tidak teratur, serta interaksi emosional dengan keluarga pasien yang sering kali dalam keadaan tidak stabil.
2. Perawat dengan masa kerja yang lebih singkat cenderung memiliki *work engagement* yang lebih rendah karena masih dalam tahap penyesuaian terhadap dinamika lingkungan kerja rumah sakit.

1.3 Pembatasan Masalah

Merujuk pada identifikasi masalah yang telah disampaikan, penelitian ini akan difokuskan secara spesifik pada pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada perawat. Fokus ini dipilih untuk memastikan bahwa ruang lingkup pembahasan tetap terarah dan tidak meluas ke isu-isu lain yang berada di luar konteks penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah yang ingin

diteliti adalah apakah terdapat pengaruh antara *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada Perawat?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada perawat.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat, baik secara teoritis maupun praktis antara lain sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperbarui temuan dan pengembangan keilmuan, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, terkait *Psychological Capital* dan *Work Engagement* pada perawat di Indonesia. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi pembaca terkait *Psychological Capital* dan *Work Engagement* pada perawat serta kaitannya dengan faktor-faktor lain dalam lingkungan kerja,

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis bagi beberapa pihak, yang diantaranya:

- a. Untuk perawat, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan lebih mendalam mengenai peran penting *psychological capital* dalam mendukung *work engagement* untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien.
- b. Untuk organisasi kesehatan, institusi pendidikan dan lembaga yang berkaitan dengan perawat, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengembangkan program yang berkaitan dengan *psychological capital* guna meningkatkan *work engagement* perawat. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis perawat.