



Strategi Peningkatan Engagement melalui Penguatan Self Efficacy (Studi Empirik Menggunakan Penelitian Komparatif pada Perawat Rumah Sakit Pemerintah dan Rumah Sakit Swasta di Kota Semarang)

Annisaa Soeyono^{1*}, Didik Notosudjono², Widodo Sunaryo³

Universitas Pakuan, Indonesia

Email: soe.annisaa@gmail.com*, dnotosudjono@gmail.com, widodosunaryo@gmail.com

Abstrak:

Engagement perawat merupakan faktor krusial dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan, mengingat perawat menjadi garda terdepan dalam memberikan pelayanan langsung kepada pasien. Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa tingkat engagement tenaga kesehatan di Indonesia masih menghadapi tantangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan engagement melalui penguatan self efficacy. Penelitian ini menggunakan metode campuran (mixed methods) dengan desain kombinasi komparatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yakni dengan studi literatur, kuesioner dan studi dokumen. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat perbedaan signifikan tingkat engagement perawat antara rumah sakit pemerintah dan swasta, di mana perawat di rumah sakit pemerintah menunjukkan engagement lebih tinggi pada sebagian besar indikator seperti produktivitas, ownership, loyalitas, vigor, dan absorption, sementara indikator career development dan dedication lebih rendah. efikasi diri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap engagement pada kedua jenis rumah sakit, namun pengaruhnya lebih kuat pada rumah sakit swasta, sehingga rumah sakit pemerintah perlu memperkuat kedua aspek tersebut secara lebih intensif.

Kata Kunci: Engagement; Perawat; Self efficacy; Rumah Sakit Pemerintah; Rumah Sakit Swasta.

Corresponding: Annisaa Soeyono

E-mail: soe.annisaa@gmail.com



PENDAHULUAN

Rumah Sakit (RS) adalah organisasi kesehatan yang memiliki tingkat urgensi tinggi dan kritis karena melayani pasien yang berada dalam kondisi rapuh. Keberhasilan kerja pada profesi pelayanan di rumah sakit mengutamakan pendekatan pribadi, kesungguhan bekerja, penghayatan dan kecekatan dalam melayani pasien. Dalam sebuah rumah sakit, upaya membangun citra positif dan berkualitas sangat bergantung pada mutu Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Tenaga SDM di rumah sakit terdiri dari berbagai profesi dengan latar belakang keilmuan yang beragam, seperti dokter umum, dokter spesialis, perawat, tenaga laboratorium, ahli gizi, tenaga farmasi atau apoteker, asisten apoteker, dan profesi kesehatan lainnya. Di antara beragam profesi tersebut, perawat memegang peranan yang sangat penting dalam layanan kesehatan. Mereka merupakan ujung tombak yang berhadapan langsung dengan pasien, memberikan pelayanan dan menangani kebutuhan kesehatan selama 24 jam secara berkesinambungan.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang, jumlah rumah sakit mengalami peningkatan selama periode 2020–2024 (BPS, 2024). Kondisi ini perlu diperhatikan karena pertumbuhan fasilitas kesehatan tersebut harus diikuti dengan ketersediaan jumlah perawat yang memadai. Namun demikian, kecukupan jumlah perawat tidak secara otomatis menjamin tidak munculnya berbagai persoalan. Perawat yang memiliki tingkat keterikatan tinggi terhadap organisasi maupun pekerjaannya cenderung memberikan kontribusi lebih besar bagi keberlangsungan rumah sakit. Seorang perawat dianggap memiliki keterikatan

kerja apabila dapat bertahan bekerja setidaknya selama tiga tahun penuh. Perawat yang terikat biasanya merasa nyaman dan aman dalam menjalankan tugasnya, sehingga tidak memiliki keinginan untuk berhenti atau berpindah tempat kerja.

Engagement perawat merupakan elemen yang sangat penting dalam menjaga mutu pelayanan kesehatan karena perawat berperan sebagai ujung tombak dalam memberikan pelayanan langsung kepada pasien. Tingkat keterikatan yang tinggi membuat perawat lebih berkomitmen, responsif, dan berkinerja optimal dalam menjalankan tugasnya. Perawat yang engaged cenderung menunjukkan empati, ketelitian, serta konsistensi dalam pelayanan, sehingga secara langsung berpengaruh pada keselamatan pasien, kepuasan pasien, dan efektivitas operasional rumah sakit. Sehingga, engagement bukan hanya menjadi aspek psikologis individu, tetapi juga faktor strategis yang menentukan kualitas dan reputasi layanan kesehatan secara keseluruhan.

Berdasarkan data yang dihimpun oleh lembaga Mercer Indonesia, dikatakan bahwa keterikatan karyawan mendekati 80%, dimana lebih tinggi dari rata-rata se Asia Tenggara dan secara Global. Meskipun demikian, setelah dilakukan peneseluruan, didapatkan hasil bahwa hanya 69% karyawan merasa tidak diakui oleh pimpinannya. Hal ini sesuai juga dengan data yang dihimpun secara Global maupun se Asia Tenggara. Hal ini harus segera ditindak lanjuti, karena sangat berdampak secara jangka panjang. Salah satu dampak yang langsung terlihat adalah tingginya tingkat perputaran karyawan. Jika dibiarkan bisa berdampak pada menurunnya produktifitas organisasi dan menaikkan biaya operasional. Produktivitas yang menurun dapat menurunkan keuntungan secara jangka panjang. Hal ini merupakan dampak yang diduga berasal dari berkurangnya kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Kenaikan biaya operasional bisa ditimbulkan dari rekrutmen perawat baru yang memiliki kualifikasi yang sama dengan perawat keluar. Meskipun dalam prosesnya bisa lebih tinggi dikarenakan pelatihan dan seminar seiring dengan pengetahuan yang berkembang pesat.

Penelitian (Cho & Lewis, 2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara turnover intention dan turnover behavior pada pegawai perempuan keturunan Asia, dengan korelasi berada pada rentang $r = 0.249-0.822$ ($p < 0.05$). Sementara itu, penelitian (Cohen et al., 2016) menyimpulkan bahwa turnover intention terbukti menjadi prediktor signifikan ($\beta = 0.136$, $p < 0.05$) terhadap tingkat turnover aktual. Kedua penelitian ini menegaskan bahwa turnover intention merupakan faktor penting yang memengaruhi terjadinya turnover behavior atau turnover rate.

Penelitian (Dewanti et al., 2020) menemukan bahwa peningkatan work engagement mampu menekan turnover intention. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Cahyana dan Prahara, 2020) berjudul Work Engagement dengan Intensi Turnover pada Karyawan, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara work engagement dan turnover intention ($r = 0.328$, $p < 0.01$). Penelitian (Gusanto et al., 2023) juga melaporkan hasil serupa, yakni bahwa employee engagement berpengaruh negatif secara langsung ($\beta = -0.148$, $p < 0.05$) terhadap kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Secara keseluruhan, rangkaian penelitian tersebut memperlihatkan bahwa engagement memiliki peran penting dalam menurunkan intention to leave, yang pada akhirnya berdampak pada berkurangnya perilaku turnover.

Berdasarkan penelitian (Hanny et al., 2022) menunjukkan bahwa perawat di rumah sakit swasta menunjukkan efikasi diri yang lebih tinggi dibandingkan dengan rumah sakit swasta. Hal ini berhubungan dengan anggapan bahwa kesempatan meraih tujuan baik secara pribadi maupun institusi bukan menjadi hal yang utama. Berdasarkan penelitian (Christian et al., 2020) menunjukkan bahwa jasa layanan dari rumah sakit pemerintah.

Penelitian ini mengisi gap penelitian dari studi sebelumnya yang belum mengeksplorasi secara eksplisit membandingkan engagement perawat berdasarkan perbedaan karakter RS pemerintah dan swasta khususnya di Kota Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan engagement melalui penguatan self efficacy. Hasil penelitian memperluas pemahaman mengenai hubungan antara perceived organization support, self-efficacy, dan engagement. Model penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk pengembangan model teoritis baru, terutama dengan mempertimbangkan variabel konteks seperti jenis rumah sakit. Selain itu, penelitian ini dapat membantu rumah sakit meningkatkan keterikatan (engagement) perawat melalui strategi yang berbasis temuan empiris, sehingga kinerja dan kualitas pelayanan dapat meningkat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode campuran (mixed methods) dengan desain kombinasi komparatif, analisis regresi, dan analisis kualitatif. Metodologi mixed method merupakan pendekatan penelitian yang mengombinasikan metode kuantitatif yang berfokus pada data numerik dan analisis statistik dengan metode kualitatif yang menekankan narasi dan deskripsi. Pendekatan ini bertujuan memadukan keunggulan kedua metode tersebut sehingga peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam terhadap permasalahan yang diteliti (Wasti et al., 2022). Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Pemerintah dan Rumah Sakit Swasta di Kota Semarang. Jadwal kegiatan dapat dilihat pada Tabel 3.1 penelitian yaitu dilakukan bulan November 2023 -Maret 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat RS Umum Pemerintah dengan status aparatur sipil negara dan Tenaga Kesehatan RS Umum Swasta dengan status karyawan tetap di Semarang. Adapun RS yang diteliti adalah RS kelas B. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Sampel dari rumah sakit pemerintah adalah perawat berstatus Aparatur Sipil Negara, sedangkan sampel dari rumah sakit swasta adalah perawat dengan status karyawan tetap. Responden dari rumah sakit pemerintah diambil dari RSUD dengan syarat masa kerja lebih dari dua tahun, sementara responden dari rumah sakit swasta dengan ketentuan telah bekerja selama lebih dari dua tahun. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yakni dengan:

1. Studi Literatur: Studi literatur dilakukan dengan menelaah berbagai referensi ilmiah seperti jurnal, buku, laporan penelitian, serta dokumen akademik terkait topik engagement dan self-efficacy.
2. Kuesioner: Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai tingkat engagement, dan self-efficacy pada perawat. Instrumen ini

disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diberikan kepada perawat di rumah sakit pemerintah dan swasta yang menjadi sampel.

3. Studi Dokumen: Studi dokumen dilakukan dengan mengumpulkan dan meninjau data administratif serta informasi pendukung dari rumah sakit, seperti struktur organisasi, jumlah tenaga kesehatan, kebijakan sumber daya manusia, laporan kinerja, dan data terkait lainnya.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif. (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa Stastik Deskriptif digunakan untuk menganalisis data sampel dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hipotesis pertama

Untuk mengetahui perbedaan engagement antara perawat Rumah Sakit Pemerintah dan Rumah Sakit Swasta:

Tabel 1. Perbandingan Nilai t- di Rumah Sakit Pemerintah dan Rumah Sakit Swasta

No	Sampel	Jumlah	Mean	dk	t hitung	t tabel	Kesimpulan
1	RS Swasta	154	156,36	308	6,159	1,960	t hitung > t tabel
2	RS Pemerintah	158	159,13				Terdapat perbedaan yang signifikan

Hasil Uji t menunjukkan nilai t Hit > t-Tabel, artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat engagement antara perawat rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta. Dalam hal ini, Engagement Perawat RS Pemerintah lebih tinggi dari Engagement Perawat RS Swasta.

2. Hipotesis kedua

Perbedaan indikator-indikator Engagement antara Perawat RS Pemerintah dan Perawat RS Swasta.

Tabel 2. Perbedaan indikator-indikator Engagement Perawat RS Pemerintah dan Perawat RS Swasta

No	Indikator	RS Swasta (N, Mean)	RS Pemerintah (N, Mean)	dk	t hitung	t tabel	Kesimpulan
1	Career Development	–	–	–	> t tabel	1,960	Terdapat perbedaan yang signifikan; RS Swasta lebih tinggi
2	Concern for Productivity	–	–	–	> t tabel	1,960	Terdapat perbedaan yang signifikan; RS Pemerintah lebih tinggi
3	Ownership	–	–	–	> t tabel	1,960	Terdapat perbedaan yang signifikan; RS

No	Indikator	RS Swasta (N, Mean)	RS Pemerintah (N, Mean)	dk	t hitung	t tabel	Kesimpulan
4	Loyalty	154 ; 24,05	158 ; 24,86	308	2,651	1,960	Pemerintah lebih tinggi Terdapat perbedaan yang signifikan; RS Pemerintah lebih tinggi
5	Vigor	154 ; 24,15	158 ; 24,19	308	0,010	1,960	Tidak terdapat perbedaan yang signifikan
6	Dedication	154 ; 20,47	158 ; 20,00	308	-0,146	1,960	Tidak terdapat perbedaan yang signifikan
7	Absorption	154 ; 15,16	158 ; 16,31	308	3,70	1,960	Terdapat perbedaan yang signifikan; RS Pemerintah lebih tinggi

- Indikator Career Development: Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung > t tabel, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada indikator Career Development antara perawat rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta. Adapun hasil perbandingan mean menunjukkan bahwa Career Development perawat RS swasta lebih tinggi dibandingkan perawat RS pemerintah.
- Indikator Concern for Productivity: Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung > t tabel, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, terdapat perbedaan yang signifikan pada indikator Concern for Productivity antara perawat RS pemerintah dan RS swasta. Berdasarkan nilai rata-rata, Concern for Productivity perawat RS pemerintah lebih tinggi dibandingkan perawat RS swasta.
- Indikator Ownership: Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung > t tabel, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti terdapat perbedaan yang signifikan pada indikator Ownership antara perawat RS pemerintah dan RS swasta. Nilai mean menunjukkan bahwa Ownership perawat RS pemerintah lebih tinggi dibandingkan perawat RS swasta.
- Indikator Loyalty Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung = 2,651 > t tabel = 1,960, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, terdapat perbedaan yang signifikan pada indikator Loyalty antara perawat RS pemerintah dan RS swasta. Berdasarkan nilai rata-rata, Loyalty perawat RS pemerintah (mean = 24,86) lebih tinggi dibandingkan perawat RS swasta (mean = 24,05).
- Indikator Vigor: Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung = 0,010 < t tabel = 1,960, sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada indikator Vigor antara perawat RS pemerintah dan RS swasta. Dengan demikian, vigor perawat di kedua jenis rumah sakit relatif sama.
- Indikator Dedication: Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung = -0,146 < t tabel = 1,960, sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya, tidak terdapat perbedaan yang signifikan

pada indikator Dedication antara perawat RS pemerintah dan RS swasta. Dengan demikian, tingkat dedication perawat pada kedua rumah sakit tergolong setara.

- g) Indikator Absorption: Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung = 3,70 > t tabel = 1,960, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini berarti terdapat perbedaan yang signifikan pada indikator Absorption antara perawat RS pemerintah dan RS swasta. Berdasarkan nilai mean, Absorption perawat RS pemerintah (mean = 16,31) lebih tinggi dibandingkan perawat RS swasta (mean = 15,16).

3. Hipotesis ketiga

Untuk mengetahui pengaruh langsung Efikasi Diri terhadap engagement pada perawat di Rumah Sakit Pemerintah:

Tabel 3. Persamaan Regresi Sederhana Antara Efikasi Diri (X₂) Terhadap Keterikatan Perawat (Y): $Y = 71,46 + ,558X_2$

Model Summary ^b							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1
1	.573 ^a	.329	.325	10.33588	.329	76.438	1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8165.910	1	8165.910	76.438	.000 ^b
	Residual	16665.558	156	106.831		
	Total	24831.468	157			

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	63.766	8.691		7.337	.000
	Efikasi	.648	.060	.657	10.735	.000

Hasil analisis menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan perawat di Rumah Sakit Pemerintah Kota Semarang dengan koefisien $\beta = 0.573$ ($p < 0.001$), serta model regresi yang terbentuk dinyatakan sangat signifikan dan layak digunakan untuk prediksi. Variabel self-efficacy mampu menjelaskan sebesar 32,9% variasi dalam tingkat engagement perawat, di mana setiap peningkatan satu poin pada skor efikasi diri diprediksi akan meningkatkan skor keterikatan perawat sebesar 0,558 poin, sehingga menegaskan bahwa efikasi diri merupakan faktor penting dalam meningkatkan engagement perawat.

4. Hipotesis keempat

Untuk mengetahui pengaruh langsung Efikasi Diri terhadap engagement pada perawat Rumah Sakit Swasta:

Tabel 4. Persamaan Regresi Sederhana Antara Efikasi Diri (X₂) Terhadap Keterikatan Perawat (Y): $Y = 63,76 + 0,558X_2$

Model Summary ^b							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.657 ^a	.431	.427	13.19779	.431	115.235	1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20071.749	1	20071.749	115.235	.000 ^b
	Residual	26475.608	152	174.182		
	Total	46547.357	153			

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	71.460	10.061		7.103	.000
	EfikasiX2	.558	.064	.573	8.743	.000

Hasil analisis menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Semarang dengan koefisien $\beta = 0.657$ ($p < 0.001$), serta model regresi yang terbentuk dinyatakan sangat signifikan dan layak digunakan untuk prediksi. Variabel self-efficacy mampu menjelaskan sebesar 43,1% variasi dalam tingkat engagement perawat, di mana setiap peningkatan satu poin pada skor efikasi diri diprediksi akan meningkatkan skor keterikatan perawat sebesar 0,648 poin, sehingga menegaskan bahwa efikasi diri merupakan faktor penting dalam meningkatkan engagement perawat di rumah sakit swasta.

5. Hipotesis kelima

Untuk mengetahui perbedaan pengaruh Efikasi Diri terhadap engagement pada Perawat Rumah Sakit Pemerintah dengan Rumah Sakit Swasta:

Tabel 5. Analisis Regresi

No	Klasifikasi Perawat	Koefisien Besarnya Regresi (β) Pengaruh		Temuan Penelitian
1	Pengaruh Efikasi Diri terhadap Engagement pada Perawat RSP	0,573	Kuat	Terdapat perbedaan yang tidak signifikan pengaruh efikasi diri terhadap engagement antara perawat RSP dan perawat RSS (berbeda nilai, tetapi dalam kategori “kuat” yang sama).
2	Pengaruh Efikasi Diri terhadap Engagement pada Perawat RSS	0,657	Kuat	Terdapat perbedaan yang tidak signifikan pengaruh efikasi diri terhadap engagement antara perawat RSP dan perawat RSS (berbeda nilai, tetapi dalam kategori “kuat” yang sama).

Berdasarkan data pada Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang TIDAK signifikan besarnya pengaruh Efikasi Diri terhadap Engagement antara Perawat RSP dan Perawat RSS. Dalam hal ini Efikasi Diri terhadap Engagement pada Perawat RSS lebih besar dibandingkan Efikasi Diri terhadap Engagement pada Perawat RSP.

Perbedaan Engagement Perawat RS Pemerintah dan Perawat RS Swasta.

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif pada pengujian Hipotesis Pertama diperoleh temuan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan ($p < 0.05$) Engagement Perawat RS Pemerintah dan Perawat RS Swasta, dimana Engagement Perawat RS Pemerintah (Rataan = 159,13) lebih tinggi dibandingkan dengan Engagement Perawat RS Swasta (Rataan = 156,36).

Penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan Tita Miawati, Didik Notosudjono dan Widodo Sunaryo (2023) yang berjudul Peningkatan Engagement Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Pemerintah dan Rumah Sakit Swasta menghasilkan temuan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan Engagement Tenaga Kesehatan di RS Pemerintah dibandingkan Engagement Tenaga Kesehatan di RS Swasta, dimana Engagement Perawat RS Pemerintah lebih rendah dibandingkan Engagement Perawat RS Swasta. Temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian ini, dimana engagement perawat rumah sakit pemerintah lebih tinggi daripada rumah sakit swasta.

Perbedaan Indikator Engagement Perawat RS Pemerintah dan Perawat RS Swasta.

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif pada pengujian Hipotesis Pertama diperoleh temuan bahwa sebagian besar indikator terdapat perbedaan yang signifikan ($p < 0.05$) Engagement Perawat RS Pemerintah dan Perawat RS Swasta, dimana Engagement Perawat RS Pemerintah (Rataan = 159,13) lebih tinggi dibandingkan dengan Engagement Perawat RS Swasta (Rataan = 156,36). Adapun indikator yang memiliki perbedaan yang signifikan, yakni Career Development, Productivity, Ownership, Loyalty dan Arbsoption. Adapun yang tidak mempunyai perbedaan meliputi Vigor dan Dedication

Berdasarkan hasil analisis perbedaan tiap indikator, dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada Indikator Career Development, perawat rumah sakit pemerintah memiliki nilai Mean yang lebih rendah daripada perawat di rumah sakit swasta, dimana hasil perhitungan t lebih tinggi daripada t-Tabel.
2. Pada Indikator Productivity, perawat rumah sakit pemerintah memiliki nilai Mean yang lebih tinggi daripada perawat di rumah sakit swasta, dimana hasil perhitungan t lebih tinggi daripada t-Tabel .
3. Pada Indikator Ownership, perawat rumah sakit pemerintah memiliki nilai Mean yang lebih tinggi daripada perawat di rumah sakit swasta, dimana hasil perhitungan t lebih tinggi daripada t-Tabel.
4. Pada Indikator Loyalty, perawat rumah sakit pemerintah memiliki nilai Mean yang lebih tinggi daripada perawat di rumah sakit swasta, dimana hasil perhitungan t lebih tinggi daripada t-Tabel .
5. Pada Indikator Vigor, perawat rumah sakit pemerintah memiliki nilai Mean yang lebih tinggi daripada perawat di rumah sakit swasta, dimana hasil perhitungan t lebih rendah daripada t-Tabel .

6. Pada Indikator Dedication, perawat rumah sakit pemerintah memiliki nilai Mean yang lebih rendah daripada perawat di rumah sakit swasta, dimana hasil perhitungan t lebih rendah daripada t-Tabel .
7. Pada Indikator Absorption, perawat rumah sakit pemerintah memiliki nilai Mean yang lebih tinggi daripada perawat di rumah sakit swasta, dimana hasil perhitungan t lebih tinggi daripada t-Tabel .

Berdasarkan hasil analisis pada Perawat RS Pemerintah diperoleh temuan bahwa terdapat persamaan nilai-nilai indikator Engagement hasil Analisis Kualitatif dengan hasil penelitian kuantitatif, yaitu pada indikator Vigor dan Dedication memiliki nilai minimal 3,98 dengan Kategori tertinggi Sangat Baik. Hasil Analisis pada Perawat RSSwasta diperoleh temuan bahwa terdapat persamaan nilai-nilai indikator Engagement hasil Analisis Kualitatif dengan hasil Penelitian Kuantitatif, yaitu memperoleh minimal nilai 3,93 dengan kategori Baik. Hal ini berarti terdapat persamaan hasil Penelitian Kuantitatif dan hasil Analisis Kualitatif variable Engagement pada Perawat RS Pemerintah dan Perawat RS Swasta.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Engagement pada Perawat RS Pemerintah

Pengujian Hipotesis Keempat diperoleh temuan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Efikasi Diri POS terhadap Engagement pada Perawat RS Pemerintah. Hal ini berarti bahwa penguatan pada Variabel Efikasi Diri diprediksi dapat meningkatkan Engagement Perawat RS Pemerintah.

Hasil analisis hubungan antar indikator menunjukkan bahwa indikator efikasi diri, khususnya strength, memiliki korelasi yang kuat hingga sangat kuat dengan indikator engagement, terutama absorption pada perawat RS pemerintah. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat keyakinan perawat terhadap kemampuannya dalam menghadapi tugas dan tantangan pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mendalam mereka dalam pekerjaan. Perawat yang memiliki kekuatan psikologis yang tinggi cenderung lebih fokus, tekun, dan mampu tenggelam secara positif dalam aktivitas kerja. Dengan demikian, penguatan efikasi diri, terutama pada aspek strength, diprediksi menjadi strategi yang sangat efektif dalam meningkatkan engagement perawat di rumah sakit pemerintah.

Selanjutnya, hasil analisis kualitatif menunjukkan adanya kesesuaian dengan hasil penelitian kuantitatif, di mana variabel efikasi diri dan engagement perawat RS pemerintah sama-sama berada pada kategori baik dengan nilai masing-masing 3,95 dan 4. Kesesuaian ini menunjukkan bahwa secara nyata efikasi diri memang dirasakan memiliki peran penting dalam membentuk keterikatan kerja perawat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Miranda dan Ni Wayan (2019) yang membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap work engagement ($\beta = 0,455$; $p < 0,001$). Selain itu, penelitian Magdalene & Santosa (2025) juga menemukan bahwa self-efficacy merupakan salah satu personal resources utama yang mampu meningkatkan vigor, dedication, dan absorption. Selanjutnya, Marina & Utari (2019) menjelaskan bahwa efikasi diri yang tinggi membuat individu lebih gigih, optimis, dan terlibat secara aktif dalam pekerjaannya. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya menguatkan temuan empiris sebelumnya, tetapi juga menegaskan bahwa penguatan efikasi diri merupakan faktor kunci dalam membangun engagement perawat di rumah sakit pemerintah.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Engagement pada Perawat RS Swasta.

Pengujian Hipotesis Kedelapan diperoleh temuan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Efikasi Diri terhadap Engagement pada Perawat RS Swasta. Hal ini berarti bahwa penguatan pada Variabel Efikasi Diri diprediksi dapat meningkatkan Engagement Perawat RS Swasta.

Hasil analisis hubungan antar indikator menunjukkan bahwa indikator-indikator efikasi diri, yaitu magnitude, strength, dan generality memiliki korelasi sedang dengan berbagai indikator engagement, yakni career development, productivity, ownership, loyalty, vigor, dedication, dan absorption pada perawat RS swasta. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keyakinan perawat terhadap kemampuan dirinya, kekuatan dalam menghadapi tantangan, serta keluasan penerapan kemampuannya dalam berbagai situasi kerja, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa efikasi diri berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang positif, ketekunan, serta keterlibatan emosional perawat terhadap organisasi. Dengan demikian, penguatan efikasi diri melalui pelatihan kompetensi, pemberian kepercayaan, serta pengembangan kapasitas psikologis diprediksi mampu mendorong peningkatan engagement perawat RS swasta secara berkelanjutan.

Selanjutnya, hasil analisis kualitatif menunjukkan adanya kesesuaian dengan hasil penelitian kuantitatif, di mana efikasi diri perawat RS swasta berada pada kategori baik (3,59) dan engagement berada pada kategori sangat baik (4,25). Kesesuaian ini semakin mempertegas bahwa efikasi diri merupakan faktor penting dalam membentuk keterikatan kerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Miranda dan Ni Wayan (2019) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap work engagement karyawan. Selain itu, penelitian Schaufeli dan Barus & Novandalina (2025) juga menjelaskan bahwa sumber daya personal seperti efikasi diri berperan sebagai pendorong utama munculnya vigor, dedication, dan absorption dalam pekerjaan. Penelitian lain oleh Liman & Yoyo (2025) membuktikan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat serta tingkat engagement yang lebih stabil dalam jangka panjang. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya menguatkan temuan empiris sebelumnya, tetapi juga menegaskan bahwa pengembangan efikasi diri merupakan strategi yang sangat strategis dalam meningkatkan engagement perawat di rumah sakit swasta.

KESIMPULAN

Hasil penelitian didapatkan bahwa engagement perawat di rumah sakit pemerintah dan swasta di Kota Semarang secara umum berada pada kategori “baik”, dengan perbedaan kuantitatif yang signifikan di mana engagement perawat RS pemerintah lebih tinggi dibanding RS swasta, meskipun secara deskriptif perbedaannya relatif kecil. Dukungan organisasi (perceived organizational support/POS) dan efikasi diri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap engagement pada kedua tipe rumah sakit, dengan pengaruh POS dan efikasi diri di RS swasta cenderung lebih kuat secara statistik dibanding RS pemerintah, meskipun keduanya sama-sama berada dalam kategori hubungan “kuat”. Pada tingkat indikator, terdapat perbedaan signifikan pada career development, productivity, ownership, loyalty, dan absorption, sementara vigor dan dedication relatif tidak berbeda. Hasil analisis kualitatif

memperkuat temuan kuantitatif bahwa RS swasta unggul dalam persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri, sedangkan RS pemerintah lebih kuat pada stabilitas psikologis perawat yang berkaitan dengan status kepegawaian. Dengan demikian, strategi peningkatan engagement yang efektif pada kedua jenis rumah sakit perlu difokuskan pada penguatan dukungan organisasi yang adil, lingkungan kerja yang suportif, sistem penghargaan, serta peningkatan efikasi diri perawat melalui penguatan keyakinan, kompetensi, dan peluang pengembangan diri.

DAFTAR PUSTAKA

BPS. (2024). *Data Rumah Sakit di Indonesia*.

Barus, K. Y., Novandalina, A., & Marnoto. (2025). Efikasi diri dan keterlibatan dalam mendorong kinerja karyawan. *Jurnal SLSI*, 23(2). <https://doi.org/10.26623/slsi.v23i2.11890>

Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover intention and turnover behavior: Implications for retaining federal employees. *Review of public personnel administration*, 32(1), 4-23.

Cohen, G., Blake, R. S., & Goodman, D. (2016). Does turnover intention matter? Evaluating the usefulness of turnover intention rate as a predictor of actual turnover rate. *Review of Public Personnel Administration*, 36(3), 240-263.

Cristian J, Christian Jay S. Orte, Regie A. Bautista, Carlo Bryan Borrico, Junefait Elese C. Neo, Aristotle M. Parico, Mary Ann S. De Dios. (2020). Comparative study on patient satisfaction on healthcare service delivery in selected private and government hospitals. *Enfermería Clínica*, Volume 30, Supplement 7, Pages 47-51

Dewanti, N., Kusnanto, K., & Yuwono, S. R. (2020). Peran Work Engagement Dalam Menurunkan Turnover Intention Perawat: A Systematic Review. *Jurnal Penelitian Kesehatan "SUARA FORIKES" (Journal of Health Research "Forikes Voice")*, 12(1), 62-67.

Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh perceived organizational support dan employee engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3).

Efandi, S., & Haq, R. A. N. (2024). Peran perceived organizational support terhadap work engagement pada karyawan ekspatriat di PT. X. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 224–235. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v2i2.1234>

Erwin, M., Ferils, M., Burung, R., Dahri, N. W., & Junaeda, J. (2025). Pengaruh job demands dan perceived organizational support terhadap work engagement pada tenaga kesehatan di rumah sakit umum daerah Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Economic Resource*, 8(1). <https://doi.org/10.57178/jer.v8i1.1801>

Gusanto et al. (2023). yang berjudul memberikan temuan yang senada bahwa Employees Engagement berpengaruh langsung negatif ($b = -0.148$, $p < 0.05$) terhadap Employee Intention to Leave

Hanny, H. H. Kusumawati, A. S., Karmila, R., Wagiono, A., Silowati, T. Lusiyana, A., Widiana, R. (2022). Nurses' self-efficacy in Indonesia. *Enfermería Clínica* Volume 29, Supplement 2, September 2019, Pages 252-256

Haropis, Y. F., & Zamralita, Z. (2023). Studi pada karyawan teknologi informasi: Persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja individual dengan keterikatan kerja sebagai mediator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 7(3). <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v7i3.25675>

Liman, I., & Yoyo, T. (2025). Pengaruh Self Efficacy, Employee Engagement, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemoderasi. *ECo-Buss*, 7(3), 1969–1983. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2204>

- Magdalena, A., & Santosa, R. (2025). Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten X. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(3.A), 66-75. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9998>
- Marina, A., & Utari, P. A. (2019). Gaya kepemimpinan perempuan ditinjau dari peran optimisme dan efikasi diri di Universitas Dharma Andalas. *Menara Ekonomi*, 5(3), 1–11. <https://doi.org/10.31869/me.v5i3.1658>
- Miawati, T., Notosudjono, D., & Sunaryo, W. (2020). Factors affecting health worker engagement in public hospital. *Journal of Humanities and Social Studies*, 6(3), 306–309. <https://doi.org/10.33751/jhss.v6i3.6217>
- Miranda, M. P., & Sari, N. W. (2019). Hubungan antara efikasi diri dengan work engagement pada karyawan PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 1–7.
- Munir, M. (2023). Hubungan antara keadilan organisasi, profesionalisme dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1). <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i1.96>
- Muryanto, A. N. (2021). Pengaruh dukungan organisasi dan budaya organisasi terhadap employee engagement yang berimplementasi pada loyalitas kerja (Studi kasus pada BPR Arto Moro Semarang).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, H., Nugraha, H., Priatna, R., & Azhari, A. F. (2025). Determinan Terpenting Dari Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT POS Tebing Tinggi Deli. *JMBI : Jurnal Manajemen Bisnis Dan Informatika*, 5(2), 147-160. <https://doi.org/10.31967/prodimanajemen.v5i2.1386>
- Wasti, S. P., Simkhada, P., van Teijlingen, E. R., Sathian, B., & Banerjee, I. (2022). The growing importance of mixed-methods research in health. *Nepal journal of epidemiology*, 12(1), 1175.
- Zuhri, I., Yunita, T., & Khan, M. A. (2025). Pengaruh komitmen afektif, kepuasan kerja, dan perceived organizational support terhadap retensi karyawan pada PT. *Hamasah Konstruksi Indonesia. Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4), 742–755. <https://doi.org/10.61722/jemba.v2i4.1269>