

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia kerja saat ini, *Employee Engagement* menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. *Employee engagement* menggambarkan tingkat keterikatan emosional, intelektual, dan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Tingginya *employee engagement* akan meningkatkan kualitas pelayanan, serta efisiensi organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa terlibat dan terikat dengan organisasi tempat mereka bekerja cenderung lebih produktif dan efektif dalam melakukan pekerjaannya.¹

Kenyataan pada dunia kerja sekarang, tidak semua karyawan memiliki tingkat keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan. Berbagai masalah yang muncul di lingkungan kerja seringkali menyebabkan lemahnya ikatan antara karyawan dan tugas-tugas yang mereka jalani.²

Dalam konteks rumah sakit, tenaga kesehatan merupakan kelompok profesi yang rentan mengalami burnout dan kelelahan kerja akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi dan jam kerja yang panjang. Situasi ini diperparah jika manajemen tidak memberikan dukungan dalam bentuk program keseimbangan kerja-hidup, pelatihan pengembangan diri, atau apresiasi atas kinerja mereka. Tuntutan pekerjaan di lingkungan rumah

¹ Dwi Astuti, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja" 11, no. 4 (2022).

² Rio Rizki Dewinda, Djameludin Ancok, and Nilam Widyarini, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit," *Psyche 165 Journal* 13, no. 2 (2020): 217–22, <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.82>.

sakit, seperti sistem shift yang ketat, beban kerja yang tinggi, dan interaksi yang intens dengan pasien, seringkali menciptakan tekanan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan tingkat keterikatan karyawan (employee engagement).³ Keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari terlibatnya tenaga kesehatan khususnya perawat.

Profesi perawat merupakan bidang pekerjaan yang berfokus pada pemberian pelayanan dan perawatan kepada pasien, dengan beban kerja yang beragam sesuai dengan karakteristik tertentu dalam pelaksanaan tugasnya. Karakteristik tersebut mencakup aspek tugas yang menuntut kecepatan, kewaspadaan, dan sistem kerja shift serta karakteristik organisasi, kondisi lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun sosial. Selain itu, perawat juga seringkali diberikan tanggung jawab tambahan di luar fungsi utamanya, yang dapat menambah kompleksitas pekerjaannya.⁴

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi merupakan rumah salah satu rumah sakit swasta dengan tipe kelas C yang berada dipusat kota Bukittinggi. Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi telah menyediakan fasilitas memadai agar dapat meningkatkan kepuasan pasien. Pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi terdiri dari instalasi rawat jalan, rawat inap, dan penunjang medik serta didukung oleh penunjang fasilitas kesehatan

³ Ainun Is Yuni Zafirah and Budiono, "Pengaruh Psychological Well-Being Dan Work Life Balance Terhadap Job Performance Melalui Work Engagement Pada Perawat Generasi Z," *Jurnal Ilmu Manajemen* 12, no. 2 (2024): 227–42.

⁴ Hamzah Wisnar, "Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kelelahan Kerja," *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 7, no. 2 (2019): 336–43, <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4789>.

lainnya.⁵ Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi, perawat tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi teknis, tetapi juga menjaga nilai-nilai islami dalam interaksi sehari-hari. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan keterikatan kerja perawat agar layanan medis tetap berkualitas dan berkelanjutan agar dapat terus mengembangkan dirinya dan untuk kelangsungan hidup instansi, manajemen rumah sakit perlu melakukan peningkatan kinerja tenaga kerja semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan.

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai lingkungan kerja di RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi yang menjadi objek penelitian, diperlukan analisis terhadap struktur jumlah perawat dengan sistem kerja yang disesuaikan agar dapat memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan secara optimal. Tabel berikut menyajikan rincian mengenai jumlah perawat di rumah sakit tersebut.

Tabel 1. 1 Jumlah Perawat RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi

No	Ruangan	Jumlah (orang)
1	Siti Fatimah	11
2	Ar-Razi	15
3	Siti Aisyah	11
4	Perinatologi	14
5	Safa	19
6	Ar-Raudhah	17
7	Multazam	18
8	ICU	12

⁵ Cicayuli Yantika, Elsa Luvia Harmen, and Universitas Mohammad Natsir Bukittinggi, "Hubungan Waktu Tunggu Dengan Kepuasan Pasien Rawat Jalan Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi," *JPAMS: Journal of Public Administration and Management Studies* 6, no. 1 (2024): 15–19, <https://journal.umnyarsi.ac.id/index.php/JPAMS>.

9	Kamar Operasi	17
10	Rawat Jalan	26
11	IGD	18
12	Ins. Rawat Inap	22
13	Komite Keperawatan	1
14	Badan Keperawatan	2
15	PPI	2
16	MPP	1
17	CSSD dan Laundry	1
Total		186

Berdasarkan data diatas, jumlah perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi saat sekarang ini adalah sebanyak 186 orang. Penelitian ini menguji bagaimana work-life balance dan self efficacy dapat memengaruhi employee engagement secara langsung dan melalui mediator Islamic work ethic.

Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan kerja (*employee engagement*) menjadi penting bagi suatu organisasi. Bakker dalam Widia menyatakan bahwa karyawan yang memiliki performa kerja lebih unggul dibandingkan rekan-rekannya cenderung memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi.⁶ Karyawan dengan *employee engagement* yang tinggi lebih sering merasakan emosi positif selama bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya, atau yang biasa disebut dengan *employee engagement*.⁷

⁶ Widia Ramadhany Husain, Anwar Ramli, and Syamsuriyati, "Pengaruh Job Demands-Resources (JD-R) Terhadap Employee Engagement Di RSUD Lamaddukkelleng Wajo" 5 (2024): 10267–79.

⁷ Husain, Ramli, and Syamsuriyati.

Employee Engagement dapat didefinisikan sebagai antusias yang tinggi, merasa terikat dengan pekerjaan, dan memberi perhatian pada pekerjaan sehingga karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya.⁸ Sikap positif karyawan terhadap organisasi dan nilainya dikenal sebagai keterlibatan karyawan. Karyawan yang sangat terlibat dalam organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan kerja organisasi dan mampu bekerja sama dengan manajemen untuk meningkatkan hasil.⁹

Berdasarkan sejumlah literatur ada beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan. Faktor yang mempengaruhi keterikatan adalah *Work-Life Balance*.¹⁰ *Work-life balance* menurut Dhaniswari adalah kondisi yang menggambarkan adanya keselarasan antara kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadi.¹¹ Dari perspektif karyawan, *work-life balance* berarti keputusan untuk menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional, kehidupan pribadi, dan kewajiban keluarga. Sementara itu, dari sudut pandang organisasi, *work-life balance* dipahami sebagai pilihan yang dibuat karyawan untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan karyawan.¹² Dalam penelitian Petrus

⁸ Jeremia Simatupang and Pratista Arya Satwika, "Hubungan Antara Transformational Leadership Dan Quality of Work Life Dengan Employee Engagement Pada Generasi Z," n.d.

⁹ Simatupang and Satwika.

¹⁰ Muhibbatul Khoiro and Agus Frianto, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Job Satisfaction Melalui Employee Engagement," *Jurnal Ilmu Manajemen* 5, no. 3 (2024): 109–19, <https://doi.org/10.26740/jim.v12n1.p109-119>.

¹¹ Ni Made Pradnya Dhaniswari and Sudarnice Sudarnice, "Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di Kota Denpasar," *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 7, no. 1 (2024): 53–62, <https://doi.org/10.24269/asset.v7i1.8910>.

¹² Dhaniswari and Sudarnice.

menyatakan bahwa work-life memiliki pengaruh yang positif dalam meningkatkan employee engagement karyawan dalam perusahaan.¹³

Selain Work-life balance terdapat faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap employee engagement yaitu *Self Efficacy* dimana semakin yakin karyawan akan kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas, maka akan meningkat juga rasa ingin terlibat dalam pekerjaannya¹⁴. Menurut Naufal *Self Efficacy* Didefinisikan sebagai kepercayaan pada kemampuan diri untuk secara efektif melaksanakan tindakan guna menyelesaikan tugas, serta sebagai penilaian pribadi terhadap kapasitas keseluruhan dalam menjalankan aktivitas yang diperlukan ketika menghadapi situasi tertentu.¹⁵ Hal ini sesuai dengan penelitian Rugiyanto yang menunjukkan bahwa *Self efficacy* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*.¹⁶

Selain work-life balance dan self efficacy, *Islamic work ethic* juga menjadi variabel yang mempengaruhi *employee engagement*. *Islamic work ethic* mengajarkan tindakan “Untuk Tuhan” dan bekerja sebagai bentuk ibadah dengan *Islamic work ethic* yaitu; bekerja dengan baik, jangan

¹³ Petrus Wijayanto, Lieli Suharti, and Robby Chaniago, “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Turn-Over Intentions Dengan Job Characteristics Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Generasi Y Di Indonesia),” *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan* 10, no. 1 (2022): 83–98, <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98>.

¹⁴ Kurniawan Bima Aryateja et al., “The Influence of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Commitment,” *The International Journal of Social Sciences World* 2, no. 2 (2021): 97–109.

¹⁵ Naufan Dhani Ramadhan and Budiono, “Pengaruh Self Efficacy Dan Work Engagement Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction,” *Jurnal Ilmu Manajemen* 11, no. 3 (2023): 783–96.

¹⁶ Rugiyanto, “Pengaruh Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement (Keterikatan Kerja) Pada Guru Smk Negeri Kota Administrasi Jakarta Utara,” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2018): 111–20, <https://doi.org/10.21009/jmp.v9i2.10799>.

menunda pekerjaan, fokus dan sungguh dalam segala aspek sosial, ekonomi dan lain sebagainya.¹⁷ Penerapan nilai-nilai ini tidak hanya membentuk karakter individu yang kuat, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif, jujur, dan penuh tanggung jawab. Ketika karyawan memandang pekerjaan sebagai ibadah, mereka cenderung lebih terlibat secara aktif, loyal, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya, baik bagi perusahaan maupun masyarakat secara luas.¹⁸

Meskipun sejumlah studi telah mengkaji pengaruh work-life balance dan self-efficacy terhadap keterlibatan karyawan, masih terdapat keterbatasan dalam literatur yang secara khusus menelusuri hubungan tersebut dalam konteks profesi perawat di rumah sakit Islam. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada sektor industri atau perusahaan swasta, sementara sektor pelayanan kesehatan, khususnya rumah sakit, belum banyak penelitian yang meneliti. Selain itu, kajian mengenai peran mediasi Islamic work ethic dalam hubungan antara work-life balance, self-efficacy, dan employee engagement masih tergolong minim, sehingga menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang relevan untuk ditindaklanjuti.

Berdasarkan hal tersebut, dalam penelitian ini secara khusus untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterikatan perawat yang diukur

¹⁷ Rini Lestari et al., "Implementation of the Islamic Work Ethics 'AKHLAK' at Bank Syariah Indonesia in Bandung," *Information and Knowledge Management* 11, no. 4 (2021): 57–62, <https://doi.org/10.7176/ikm/11-4-07>.

¹⁸ Nurul Nadhira Amalin Azhari et al., "Islamic Work Ethic, Employee Engagement, and Organizational Citizenship Behavior among Public Servants: A Review Paper," *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)* 8, no. 6 (2023): e002228, <https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i6.2228>.

melalui beberapa faktor yang akan mempengaruhi tingkat keterikatan secara langsung dan tidak langsung. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai bagaimana keseimbangan kerja-hidup dan keyakinan diri dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan di sektor kesehatan. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan teori dan praktik dalam manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, serta memberikan dasar bagi penelitian lebih lanjut di bidang ini.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: Pengaruh Work-Life Balance dan Self Efficacy Terhadap Employee Engagement pada Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi di Mediasi Islamic Work Ethic

B. Rumusan Masalah

Rumusan-rumusan masalah yang diambil berdasarkan latar belakang masalah diatas, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Engagement pada Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Bukittinggi?
2. Bagaimana pengaruh Self-Efficacy terhadap Employee Engagement pada Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Bukittinggi?
3. Bagaimana pengaruh Islamic Work Ethic terhadap Employee Engagement pada Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Bukittinggi?

4. Bagaimana pengaruh Work-Life Balance terhadap Islamic Work Ethic pada Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Bukittinggi?
5. Bagaimana pengaruh Self-Efficacy terhadap Islamic Work Ethic pada Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Bukittinggi?
6. Bagaimana pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Engagement yang dimediasi oleh Islamic Work Ethic pada Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Bukittinggi?
7. Bagaimana pengaruh Self-Efficacy terhadap Employee Engagement yang dimediasi oleh Islamic Work Ethic pada Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Bukittinggi?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi dengan fokus pada Perawat sebagai subjek penelitian yang berjumlah 186 orang. Penelitian membatasi hanya pada perawat karena berperan langsung dalam memberikan pelayanan kesehatan. Fokus ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Self Efficacy* terhadap *Employee Engagement* pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi di Mediasi *Islamic Work Ethic*.

D. Tujuan Penulisan

Tujuan penelitian ini didasarkan pada bagaimana masalah dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Engagement* pada Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Bukittinggi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Employee Engagement* pada Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Bukittinggi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Employee Engagement* pada Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Bukittinggi
4. Untuk mengetahui dan menganalisis *Work-Life Balance* terhadap *Islamic Work Ethic* pada Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Bukittinggi
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Islamic Work Ethic* pada Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Bukittinggi
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Engagement* yang dimediasi oleh *Islamic Work Ethic* pada Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Bukittinggi
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Employee Engagement* yang dimediasi oleh *Islamic Work Ethic* pada Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Bukittinggi

E. Manfaat Penulisan

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai faktor faktor yang memengaruhi Employee Engagement Perawat, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas pelayanan rumah sakit. Selain itu, penelitian ini dapat membantu manajemen rumah sakit dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi sarana dalam mengembangkan kemampuan melakukan penelitian ilmiah secara sistematis, serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara keseimbangan hidup kerja, efikasi diri, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja dalam dunia kerja.

3. Bagi Penelitian lain

Penelitian ini dapat menambah literatur akademik terkait hubunganwork life-balance, self efficacy, job satisfaction , dan employee engagement di sektor pelayanan kesehatan. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji faktor-faktor yang memengaruhiEmployee Engagement, terutama dalam konteks organisasi pelayanan publik seperti rumah sakit.

F. Sistematika Penulisan

Untuk terarahnya dan tertatanya penyusunan skripsi secara sistematis, maka penjelasan dan penyajian hasil penelitian ini didasarkan pada bab-bab ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini menjelaskan terkait latar belakang, rumusan dan batasan masalah, manfaat dan tujuan kajian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bagian landasan teori menjelaskan terkait temuan teori-teori dan pembahasan kerangka berpikir yang dilakukan dalam penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan terkait jenis penelitian, setting penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi, sampel, teknik sampel, instrument, metode mengumpulkan data, dan metode analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisikan hasil dan pembahasan olah data yang disajikan serta dianalisa melalui konsep yang telah ditentukan dari data analisa tersebut.

BAB V PENUTUP

Bagian yang berisikan simpulan dan saran sebagai penutup dari sebuah skripsi, supaya pembaca dapat melihat ringkasan temuan penelitian.