

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di era global yang sangat dinamis seperti saat ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan yang selalu mengalami perubahan dan peningkatan persaingan. Rumah sakit merupakan salah satu organisasi publik yang berorientasi pada pelayanan publik yang bertujuan untuk melayani dan memuaskan masyarakat terutama pada aspek kesehatan. Organisasi yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan, maka akan kalah dalam persaingan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci sukses sebuah organisasi dalam menghadapi persaingan di era global. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terintegrasi dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu (Bohlander & Snell, 2010). Sumber daya ini dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Salah satu faktor keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ialah kinerja karyawan. Organisasi dapat dikatakan berhasil ketika kinerja karyawan organisasi tersebut baik. Kinerja merupakan tingkatan pencapaian dari tugas-tugas yang ditanggung oleh seorang individu di dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil kegiatan individu atau kelompok dalam suatu organisasi, merupakan hal penting yang menunjukkan keberhasilan pelaksanaan sistem manajemen. Sumber daya manusia yang terlibat dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit terdiri dari multi profesi baik tenaga kesehatan maupun tenaga non kesehatan.

Sumber Daya Manusia di rumah sakit yang paling dominan adalah perawat. Penelitian di beberapa rumah sakit menyatakan bahwa 60-70 % SDM di rumah sakit adalah perawat (Gilles, 1994). Perawat adalah tenaga yang paling dominan yang memberikan pelayanan kepada pasien selama 24 jam secara terus menerus. Dengan demikian, perawat adalah tenaga kesehatan yang paling sering kontak langsung dengan pasien dan keluarga, sehingga peranannya sangat menentukan mutu pelayanan di rumah sakit. Keperawatan sebagai bentuk pelayanan profesional berupa pemenuhan kebutuhan dasar yang diberikan kepada individu yang sehat maupun sakit yang mengalami gangguan fisik, psikis, dan sosial agar dapat mencapai derajat kesehatan yang optimal, bentuk pemenuhan kebutuhan dasar dapat berupa meningkatkan kemampuan yang ada pada individu untuk mencegah, memperbaiki dan melakukan rehabilitasi dari suatu keadaan yang dipersepsikan sakit oleh individu (Nursalam, 2011).

Kinerja perawat saat ini dapat dilihat dari beberapa aspek seperti dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang mengacu pada perilaku, kemampuan profesional dan proses keperawatan dalam mencapai atau mempertahankan keadaan biologis, psikologis, sosial, dan spiritual yang optimal. Proses keperawatan disini mencakup proses pengkajian keperawatan, diagnosis keperawatan, perencanaan keperawatan, intervensi keperawatan dan evaluasi keperawatan (Yulianingsih, 2015). Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan

tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan, tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Perawat memiliki tanggung jawab yang tinggi karena memiliki pekerjaan yang bersifat *human service* atau memberikan pelayanan kepada masyarakat yang dituntut untuk memiliki keterampilan yang baik dalam bidang kesehatan (Perry & Potter, 2005).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *employee engagement* (Djani, 2015; Azizah & Gustomo, 2015; Ardi *et.al* 2017; Nurfajar *et.al* 2018; Motyka, 2018). *Employee engagement* merupakan gagasan multidimensi secara emosi, kognitif ataupun fisik. *Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan secara emosi terhubung dengan orang lain. Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap tujuan perannya untuk memberikan layanannya sehingga membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya. Karyawan yang terikat akan bekerja dengan keras dengan pikiran yang positif, maka dari itu mereka lebih cepat atau banyak menyelesaikan hal-hal di tempat kerja (Kahn dalam Santosa, 2012). Kualitas diri karyawan yang memiliki rasa *engagement* yang tinggi terhadap organisasi memiliki ciri-ciri: (1) *say* (mengatakan), artinya bahwa pegawai akan memberikan masukan untuk organisasi dan rekan kerjanya, dan akan memberikan masukan mengenai pegawai dan konsumen yang berpotensi. (2) *stay* (tetap tinggal), artinya bahwa pegawai tetap akan bekerja di organisasi tersebut walaupun ada peluang untuk bekerja di tempat lain, (3) *strive* (upaya), hal ini berarti bahwa pegawai akan memberikan lebih banyak waktu, usaha dan inisiatif untuk dapat berkontribusi demi kesuksesan organisasi (Gorman dalam Solichin, 2018).

Salah satu cara bagi karyawan untuk membalas jasa organisasi mereka adalah melalui *engagement* mereka, karyawan akan memilih untuk melibatkan diri mereka sendiri dalam berbagai tingkatan yang individu terima dari organisasi mereka (Saks, 2006). Karyawan akan menunjukkan perilaku menerima segala situasi yang terjadi pada organisasi dan berkontribusi dalam kemajuan organisasi. Salah satunya dengan meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut didukung oleh penelitian Ardi *et.al* (2017) yang menyatakan bahwa jika karyawan terikat dengan perusahaan dalam bekerja maka akan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan akan meningkat pula. Sejalan dengan penelitian Nurfajar *et.al* (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan yaitu semakin tinggi *employee engagement* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Perawat juga dituntut dapat memberikan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan bagi pasien, untuk itu perawat harus memiliki disposisi perilaku tertentu agar dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Salah satu disposisi perilaku tersebut ialah efikasi diri (*Self efficacy*). *Self efficacy* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Ming dan Yen, 2012; Cherian & Jacob, 2013; Salman *et.al* 2016; Rahayu *et.al* 2018). *Self efficacy* diartikan sebagai suatu keyakinan tentang kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan berhasil. *Self efficacy* mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya, memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan

tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

*Self efficacy* yang tinggi akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stres dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam. Individu dengan *self efficacy* rendah akan cenderung tidak mau berusaha atau tidak menyukai pekerjaan saat dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas yang tinggi. *Self efficacy* juga membantu menentukan berapa banyak upaya yang akan dikeluarkan orang untuk suatu kegiatan, berapa lama mereka akan bertahan ketika menghadapi hambatan, dan seberapa tangguh mereka dalam menghadapi situasi yang buruk (Pajeres, 2002 dalam Larengkeng *et. al* 2019). Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi, pada saat menghadapi situasi yang menekan akan berusaha lebih keras dan bertahan lama serta akan lebih aktif dalam berusaha dari pada orang yang mempunyai *self efficacy* rendah, dan akan lebih berani menetapkan target atau tujuan yang akan dicapai. Orang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan berusaha melakukan tugas atau tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan berusaha beradaptasi dengan berbagai rintangan-rintangan dalam pekerjaan mereka sehingga akan memiliki kinerja yang baik. Peran *self efficacy* terhadap kinerja didukung oleh hasil penelitian Kurra & Aty, (2015); Salman *et.al* (2016); Ardi *et.al* (2017); Nurfajar *et.al* (2018); Rahayu *et.al* (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Kinerja perawat dalam usaha pelayanan di rumah sakit didukung oleh salah satu faktor yaitu pengembangan karier (Kakui dan Gachunga, 2016; Nasution *et.al* 2018; Yunus *et.al* 2018). Pengembangan karier merupakan aspek penting yang tidak boleh dilupakan dalam mengelola sumber daya manusia (Sari & Sinulingga, 2011). Seseorang karyawan yang ingin mengembangkan karirnya perlu memikirkan penilaian kinerja apa yang dia miliki. Pengembangan karier mempunyai manfaat karier jangka panjang yang membantu pegawai untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang (Harlie, 2010). Pengembangan karier sangat penting bagi karyawan dan perusahaan, karena ada interaksi antara perusahaan dan perkembangan perusahaan itu sendiri melalui karier karyawan (Armstrong, 2011). Karier akan mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2009). Khan *et al* (2015) menyatakan bahwa pengembangan karier karyawan memainkan peran penting dalam memperkaya komponen modal manusia suatu perusahaan. Pengembangan karier karyawan harus dilihat sebagai investasi bukan biaya dan bahwa kinerja yang buruk dan komitmen yang rendah merupakan suatu biaya dalam organisasi (Pareek & Rao, 2012). Menurut penelitian Nasution *et.al* 2018 menjelaskan bahwa upaya mengembangkan dan meningkatkan pengembangan karier yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Saleem & Amin (2013) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan kualitas pengembangan karier yang lebih baik yang mana salah satu bentuk dukungan organisasi.

Rumah Sakit Kanker Dharmais sebagai unit pelaksana teknis Kementerian Kesehatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Kesehatan melalui penetapan SK Menkes Nomor 037 / MENKES / SK / II / 2012 sebagai Rumah Sakit Khusus Kanker Tipe A dengan kegiatan utama pelayanan kesehatan spesialis dan subspecialis. Rumah Sakit Kanker Dharmais semakin dituntut untuk memperhatikan keberhasilan pencapaian Visi, yaitu Rumah Sakit Kanker Komprehensif dan mengembangkan Pusat Kanker Nasional yang setara tingkat Asia. Untuk mencapai Visi tersebut, RS. Kanker Dharmais perlu mengarahkan segala upaya dan sumber daya yang ada berguna bagi seluruh lapisan masyarakat dan meningkatkan pelayanan kesehatan secara optimal. Salah satu tugas pokok Rumah Sakit Kanker Dharmais yaitu memberikan pelayanan dan perawatan pasien sesuai dengan modalitas yang dibutuhkan (seperti operasi, kemoterapi dan radiasi). Sumber daya manusia terutama perawat di Rumah Sakit Kanker “Dharmais” yang berjumlah 510 perawat yang terdiri dari Pra Perawat Klinik Kanker (Pra PKK), Perawat Klinik Kanker I (PKK I), Perawat Klinik Kanker II (PKK II), Perawat Klinik Kanker III (PKK III) dan Perawat Klinik Kanker IV (PKK IV) dengan status kepegawaian PNS, BLU dan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Menjalankan praktik profesional di rawat jalan (UPO 1, UPO 2, Poli Cendana, Prosedur Diagnostik, Hemodialisa, Anyelir 1 dan 2, Bank Darah), rawat inap (Anggrek 1, Mawar 1, Anggrek 2, Mawar 2, Cempaka, RIM, RIRA, Teratai, Tulip, Anak, Melati) dan rawat khusus (ICU, HCU, NICU, PICU, IGD, Paliatif, IBS, Radioterapi, Radiodiagnostik).

Dari hasil audit keperawatan (pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi) oleh Komite Keperawatan RS Kanker Dharmais yang dilakukan tahun 2019 didapatkan hasil Anggrek 1 98%, Mawar 1 89%, Anggrek 2 94%, Mawar 2 100% , Cempaka 94%, RIM 100%, RIRA 100%, Teratai 95%, Tulip 100%, Anak 98%, ICU 100%, HCU 100%, PICU 100%, IGD 96%, data tersebut menunjukkan di beberapa ruangan masih ada hasil yang dibawah 90% seperti di ruangan Mawar 1 (dokumentasi diagnosa keperawatan hanya mencapai 78% dengan rata-rata dokumentasi asuhan keperawatan yaitu 89%), selanjutnya di ruang IGD dokumentasi pengkajian mencapai 81.2%, dokumentasi diagnosa keperawatan mencapai 87.5%. Diharapkan dokumentasi keperawatan yang dilakukan dapat mencapai nilai 100% seperti di ruangan ICU, HCU, Tulip, RIM, PICU dan RIRA. Beberapa faktor yang mempengaruhi adalah banyaknya formulir dokumentasi yang harus diisi oleh perawat, sehingga perawat tidak maksimal dalam melakukan asuhan keperawatan langsung terhadap pasien, selanjutnya faktor ketenagaan dimana banyak perawat baru atau masih dalam masa orientasi yang masih dalam jenjang karier Pra PK dan juga beban kerja perawat. Sedangkan hasil survey kepuasan (Maret 2020) yang disampaikan oleh bidang keperawatan terkait perilaku caring perawat di Rawat Inap tercapai 96%, tetapi ada yang perlu diperbaiki yaitu pada perilaku caring: Mendengar dengan penuh perhatian, Tidak menyela pembicaraan. Hasil survei di rawat jalan juga tercapai 96%, tetapi ada yang perlu diperbaiki yaitu pada perilaku caring: Mendengar dengan penuh perhatian, Memberi rasa nyaman dan memenuhi kebutuhan fisik dan mental. Perilaku caring yang dilakukan dengan efektif dapat

mendorong kesehatan dan pertumbuhan individu, Menumbuhkan kesensitifan terhadap diri dan orang lain. Perawat belajar menghargai kesensitifan dan perasaan klien, sehingga ia sendiri dapat menjadi lebih sensitif, murni, dan bersikap wajar pada orang lain.

Dari laporan bidang keperawatan *turnover* perawat di RS Kanker Dharmais Cukup Tinggi. Data yang didapatkan dari tahun 2016-2019 yaitu terjadi *turnover* pada tahun 2016 dengan jumlah 27 perawat, tahun 2017 dengan jumlah 34 perawat, 2018 dengan jumlah 18 perawat dan tertinggi pada tahun 2019 yaitu 42 perawat. Pada empat tahun terakhir *turnover* perawat mencapai 121 orang dan pada tahun 2020 laporan januari-mei sudah ada 19 perawat yang keluar dari RS Kanker Dharmais, mereka menyampaikan bahwa keluar dari rumah sakit dengan beberapa alasan yaitu pindah tempat kerja ke rumah sakit lain seperti di rumah sakit milik pemerintah daerah atau lembaga kesehatan lainnya, tidak memperpanjang kontrak, tidak ada kejelasan aturan dan status kerja, mengundurkan diri, diterima CPNS, dan juga faktor keluarga. Salah satu dampak dari *turnover* adalah kinerja yang kurang maksimal. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa rasa *engagement* pada perawat masih rendah. *Engagement* merupakan karakteristik karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, oleh karena itu karyawan yang *engaged* memiliki dedikasi kuat terhadap perusahaan sehingga akan bekerja lebih produktif dalam memajukan perusahaan (Nurfajar *et.al* 2018).

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan terkait kinerja perawat, *self efficacy* menjadi faktor yang berpengaruh pada keberhasilan kinerja yang perawat lakukan, terlihat dari mereka tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka hindari, perawat-perawat RS Kanker Dharmais banyak tergabung dalam Kelompok Staf Perawat Fungsional (KSPF) seperti KSPF Anak, KSPF Kemoterapi, KSPF Perawatan Luka, KSPF Paliatif, KSPF Radioterapi dan sebagainya. Terlihat bahwa mereka mengembangkan minat instrinsik dan ketertarikan yang mendalam terhadap suatu aktivitas serta mengembangkan tujuan guna meningkatkan kinerjanya. Terkait pengembangan karier perawat, sudah dilakukan melalui pengembangan profesional berkelanjutan baik itu melalui pendidikan pada jenjang akademik atau pendidikan yang menunjang kegiatan profesi seperti pelatihan, *workshop*, *fellowship* dan lain sebagainya, dilakukan juga rotasi perawat di tiap-tiap ruangan walaupun tidak semua dikarenakan ada ruang-ruang perawatan khusus dan dengan kualifikasi tertentu.

Data perawat berdasarkan status kepegawaian dan jenjang perawat klinis di RS Kanker Dharmais yaitu dengan status pegawai PNS berjumlah 265, BLU berjumlah 145, PKWT berjumlah 100 dan berdasarkan jenjang karier perawat klinis yaitu Pra PK berjumlah 87, PK I berjumlah 107, PK II berjumlah 138, PK III berjumlah 167, PK IV berjumlah 11 dengan jumlah total keseluruhan perawat yaitu 510 orang. Data tersebut menunjukkan masih banyak perawat yang bersetatus PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau kontrak yaitu berjumlah 100 perawat, berdasarkan jenjang karier menunjukkan ada jenjang perawat klinis Pra PK, pada jenjang tersebut adalah perawat yang masih dalam masa orientasi atau belum memiliki surat penugasan klinis, diperoleh juga data perawat dengan

jenjang PK IV hanya 11 orang, sangat sedikit dibandingkan dengan jenjang perawat klinis yang lain. Hal tersebut dikarenakan terdapat persyaratan Sistem Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis pada PK IV (*Proficient*) yaitu memiliki latar belakang pendidikan Ners dengan pengalaman kerja  $\geq 13$  tahun dan menjalani masa klinis level IV selama 9 – 12 tahun atau Ners Spesialis I dengan pengalaman kerja  $\geq 2$  tahun dan dan menjalani masa klinis level IV selama 6 – 9 tahun. Perawat Klinis IV harus mempunyai sertifikat PK III (PMK Nomor 40 Tahun 2017). Namun masih ada perawat yang tidak mengikuti program pengembangan profesional berkelanjutan seperti studi lanjut yaitu melanjutkan jenjang pendidikan dari D3 Keperawatan ke S1 Keperawatan dan Profesi Ners dikarenakan bantuan seperti dana pendidikan, tugas belajar masih di utamakan pada pegawai dengan status PNS. Dari laporan bidang keperawatan (April 2020) perawat dengan tingkat pendidikan DIII berjumlah 323, lebih besar dibandingkan dengan perawat dengan tingkat pendidikan S1 yang berjumlah 178 perawat dan S2 berjumlah 8 orang. Perawat juga cenderung belum antusias dalam melakukan kenaikan jenjang perawat klinis ditunjukkan dengan adanya perawat-perawat yang terlambat dalam melakukan pemberkasan untuk proses kredensial atau belum melakukan rekredensial, alasan yang muncul dikarenakan perawat menganggap kenaikan jenjang karier tersebut belum berimplikasi signifikan terhadap kenaikan upah atau gaji. Karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Ardi *et.al* (2017) dengan judul Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) untuk self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement, sejalan dengan penelitian Nurfajar *et.al* (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan employee engagement, efikasi diri terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan, namun secara parsial efikasi diri berpengaruh negatif. Penelitian lainnya oleh Setyabudi *et.al* (2018) menunjukkan bahwa Self efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penambahan variabel pengembangan karier, teknik analisis menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*) dan juga dilakukan pada fasilitas layanan kesehatan yaitu rumah sakit dengan unit analisis adalah perawat.

Employee Engagement yang rendah menyebabkan rumah sakit akan kehilangan karyawan dan tentunya hal tersebut otomatis mengharuskan rumah sakit mengganti dengan karyawan baru untuk memenuhi kebutuhan tenaga pelayanan. Hal tersebut tentunya sangat merugikan dikarenakan harus melakukan perekrutan serta orientasi baru yang tentunya membutuhkan waktu dan biaya. Kehilangan karyawan tentunya akan mengganggu kelancaran aktivitas pelayanan dan kinerja dari karyawan yang lain. Sehingga timbul pertanyaan mengapa angka turnover perawat tinggi, apakah terdapat faktor pemicu seperti self efficacy yang bersumber dari diri karyawan tersebut yang menjadi penyebabnya atau faktor lain

seperti pengembangan karier yang karyawan rasakan atau terima selama bekerja, Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap *employee engagement* serta kinerja perawat di Rumah Sakit Kanker Dharmais”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Hasil audit keperawatan yang masih rendah disalah satu ruangan yaitu dibawah 90%, beberapa faktor yang mempengaruhi adalah banyaknya formulir dokumentasi yang harus diisi oleh perawat, sehingga perawat tidak maksimal dalam melakukan asuhan keperawatan langsung terhadap pasien, selanjutnya faktor ketenagaan dimana banyak perawat baru atau masih dalam masa orientasi yang masih dalam jenjang karier Pra PK dan juga beban kerja perawat.
2. Tingginya angka *Turnover* yang terjadi pada perawat setiap tahunnya, beberapa alasannya yaitu pindah tempat kerja ke rumah sakit lain seperti di rumah sakit milik pemerintah daerah atau lembaga kesehatan lainnya, tidak memperpanjang kontrak, tidak ada kejelasan aturan dan status kerja (masih banyak perawat dengan status kepegawaian PKWT atau kontrak), mengundurkan diri, diterima CPNS, dan juga faktor keluarga.
3. Adanya pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja yang dilakukan oleh perawat, terlihat dari mereka tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka hindari, perawat-perawat RS Kanker Dharmais banyak tergabung dalam Kelompok Staf Perawat Fungsional (KSPF) seperti KSPF Anak, KSPF Kemoterapi, KSPF Perawatan Luka, KSPF Paliatif, KSPF Radioterapi dan sebagainya. Terlihat bahwa mereka mengembangkan minat intrinsik dan ketertarikan yang mendalam terhadap suatu aktivitas serta mengembangkan tujuan guna meningkatkan kinerjanya.
4. Jenjang perawat klinis IV masih sedikit, hal tersebut dikarenakan terdapat persyaratan Sistem Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis pada PK IV (*Proficient*) yaitu memiliki latar belakang pendidikan Ners dengan pengalaman kerja  $\geq 13$  tahun dan menjalani masa klinis level IV selama 9 – 12 tahun atau Ners Spesialis I dengan pengalaman kerja  $\geq 2$  tahun dan dan menjalani masa klinis level IV selama 6 – 9 tahun dan masih banyak perawat tidak mengikuti program pengembangan profesional berkelanjutan seperti studi lanjut yaitu melanjutkan jenjang pendidikan dari D3 Keperawatan ke S1 Keperawatan dan Profesi Ners serta perawat belum antusias dalam melakukan kenaikan jenjang perawat klinis ditunjukkan dengan adanya perawat-perawat yang terlambat dalam

melakukan pemberkasan untuk proses kredensial atau belum melakukan rekredensial.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok permasalahan agar penelitian lebih terarah dan fokus dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor yang akan diteliti oleh penulis adalah faktor internal rumah sakit dengan variabel yang akan dilakukan kajian dan analisa adalah *Self Efficacy*, Pengembangan Karir, *Employee Engagement* dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Kanker “Dharmais”.
2. Peneliti membatasi sampel penelitian yang merupakan perawat dengan jenjang karir PKK (Perawat Klinis Kanker) : PKK 1, PKK 2, PKK3, PKK4 di Rumah Sakit Kanker “Dharmais” dengan status kepegawaian PNS dan BLU.

### 1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* dan Pengembangan Karier terhadap *Employee Engagement* serta Kinerja Perawat secara simultan?
2. Apakah terdapat pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Perawat?
3. Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Perawat ?
4. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Perawat?
5. Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Engagement* ?
6. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karier terhadap *Employee Engagement* ?

### 1.5 Tujuan Penelitian

#### 1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* dan Pengembangan Karier terhadap *Employee Engagement* serta Kinerja Perawat di Rumah Sakit Kanker Dharmais.

#### 2. Tujuan Khusus

1. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Perawat.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Perawat.



3. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Perawat.
4. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Engagement*.
5. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karier terhadap *Employee Engagement*.

#### **1.6 Kegunaan Hasil Penelitian**

Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini adalah :

##### **1. Bagi Rumah Sakit Kanker Dharmais**

Hasil penelitian dapat dijadikan masukan yang berguna untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja perawat yang berhubungan dengan *employee engagement*, *self efficacy* dan pengembangan karier.

##### **2. Bagi Peneliti**

Dapat menerapkan ilmu yang didapat selama mengikuti kuliah, memperoleh pengalaman awal berpikir teoritis, dan menambah wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan kinerja perawat, *employee engagement*, *self efficacy* dan pengembangan karier.

##### **3. Bagi Ilmu Pengetahuan**

Untuk menambah kajian pustaka atau referensi khususnya tentang kinerja perawat, *employee engagement*, *self efficacy* dan pengembangan karier.