



Pengaruh *Quality of Work Life*, *Psychological Empowerment* Terhadap *Work Engagement* Yang Dimediasi Oleh *Job Satisfaction* (Studi Empiris Pada Perawat Rumah Sakit XYZ)

Berty^{1*}, Zoel Hutabarat²

Universitas Pelita Harapan, Indonesia

Email: drgiacintaberty@gmail.com

*Correspondence

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis pengaruh *quality of work life*, *psychological empowerment* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *job satisfaction* (studi empiris pada perawat Rumah Sakit XYZ). Penelitian ini melibatkan perawat yang berjumlah 223 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berisi 35 pertanyaan dengan Skala Likert 1-5 berdasarkan metode judgemental sampling. Data dianalisis dengan metode SEM berbasis PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* dan *Work Engagement*, serta *Psychological Empowerment* juga memiliki pengaruh positif terhadap kedua variabel tersebut. Selain itu, *Job Satisfaction* terbukti berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *Quality of Work Life* dan *Psychological Empowerment* terhadap *Work Engagement*. Temuan ini menunjukkan pentingnya kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan psikologis dalam meningkatkan kepuasan kerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterlibatan kerja para perawat di Rumah Sakit XYZ.

Kata kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan Psikologis, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of quality of work life and psychological empowerment on work engagement mediated by job satisfaction (an empirical study on nurses at XYZ Hospital). The research involved 223 nurses. Data was collected by distributing a questionnaire consisting of 35 items using a 1-5 Likert scale based on a judgmental sampling method. The data was analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The results showed that Quality of Work Life positively influences Job Satisfaction and Work Engagement, while Psychological Empowerment also has a positive impact on both variables. Additionally, Job Satisfaction was found to significantly mediate the relationship between Quality of Work Life and Psychological Empowerment on Work Engagement. These findings highlight the importance of work life quality and psychological empowerment in enhancing job satisfaction, which in turn can improve work engagement among nurses at XYZ Hospital.

Keywords: *quality of work life, psychological empowerment, work engagement, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Industri kesehatan global terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi, perubahan demografi, serta peningkatan kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan (Arief et al., 2021).

Di Indonesia, pertumbuhan sektor ini dipicu oleh peningkatan populasi dan kebutuhan layanan kesehatan yang berkualitas, terutama dengan diperkenalkannya sistem Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang meningkatkan aksesibilitas masyarakat terhadap layanan kesehatan (Khusanova et al., 2021). Selain itu, peran tenaga kesehatan, khususnya perawat, menjadi semakin vital karena mereka merupakan ujung tombak dalam memberikan pelayanan langsung kepada pasien. Penelitian mengenai industri kesehatan dan perawat menjadi menarik karena kebutuhan akan perawat terus meningkat, terutama di tengah tuntutan peningkatan kualitas pelayanan serta kurangnya jumlah tenaga perawat yang terampil di beberapa wilayah (Ochoa Pacheco et al., 2023). Mengingat peran strategis perawat dalam menjaga kualitas pelayanan dan berkontribusi terhadap kepuasan pasien, kajian terhadap perawat penting untuk mengidentifikasi tantangan dan peluang dalam meningkatkan standar praktik keperawatan (World Health Organization, 2020).

Tenaga kesehatan adalah individu yang memiliki kompetensi dan kewenangan di bidang pelayanan kesehatan, termasuk dokter, perawat, apoteker, dan tenaga lainnya yang mendukung pelayanan kesehatan (Leitão et al., 2019). Perawat, menurut World Health Organization (WHO), adalah tenaga kesehatan yang terlibat dalam perawatan langsung pasien, serta bertanggung jawab untuk menjaga kesehatan, mencegah penyakit, dan merawat individu yang sakit atau mengalami gangguan kesehatan. Peran perawat sangat beragam, mulai dari memberikan perawatan langsung kepada pasien hingga berkoordinasi dengan tim medis lainnya untuk merencanakan dan melaksanakan intervensi kesehatan (Aruldoss et al., 2021). Penelitian mengenai perawat penting karena mereka adalah salah satu komponen utama dalam sistem kesehatan yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan, keselamatan pasien, serta efisiensi sistem perawatan secara keseluruhan (WHO, 2020). Dengan penelitian yang baik, kebijakan yang lebih tepat dapat diterapkan untuk mendukung peran vital mereka di berbagai lingkungan kesehatan (Kim et al., 2013).

Primaya Hospital Tangerang didirikan pada 25 Agustus 2006. Terletak di area yang berkembang pesat di Tangerang, rumah sakit ini merupakan bagian dari Primaya Hospital Group, yang mengoperasikan beberapa fasilitas di seluruh Indonesia. Terakreditasi oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) dan Joint Commission International (JCI), Primaya Hospital Tangerang menawarkan berbagai layanan kesehatan komprehensif, termasuk kardiologi, oftalmologi, neurologi, gastroenterologi, dan rehabilitasi medis (Morales-García et al., 2024).

Ditemui fenomena yang muncul berasal dari survei pendahuluan atau pre-eliminary survey yang dilakukan dengan kuesioner pada 15 perawat di Rumah Sakit XYZ pada bulan September 2024. Kuesioner terdiri dari lima pertanyaan yang menggunakan rentang skala 1 hingga 10 sebagai opsi jawaban. Pertanyaan dalam tinjauan awal ini mewakili variabel independen, mediasi, dan dependen pada penelitian ini, dan diukur menggunakan interval dengan kategori kurang dari enam adalah sudah baik, enam hingga delapan adalah netral, dan delapan hingga sepuluh adalah membutuhkan tindak lanjut (Judge et al., 2017).

Penelitian ini memiliki implikasi krusial bagi rumah Sakit XYZ, terutama dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja, memastikan pemberdayaan secara psikologis yang baik pada perawat, meningkatkan kepuasan kerja, dan meningkatkan keterlibatan perawat serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk merumuskan kebijakan dan intervensi yang lebih baik dalam mendukung perkembangan rumah sakit dan kesejahteraan perawat.

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh quality of work life terhadap work engagement pada perawat di Rumah Sakit XYZ di Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh psychological empowerment terhadap work engagement pada perawat di Rumah Sakit XYZ di Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh job satisfaction terhadap work engagement pada perawat di Rumah Sakit XYZ di Tangerang.
4. Untuk mengetahui pengaruh quality of work life terhadap job satisfaction pada perawat di Rumah Sakit XYZ di Tangerang.
5. Untuk mengetahui pengaruh psychological empowerment terhadap job satisfaction pada perawat di Rumah Sakit XYZ di Tangerang.
6. Untuk mengetahui pengaruh quality of work life terhadap work engagement yang dimediasi oleh job satisfaction pada perawat di Rumah Sakit XYZ di Tangerang.
7. Untuk mengetahui pengaruh psychological empowerment terhadap work engagement yang dimediasi oleh job satisfaction pada perawat di Rumah Sakit XYZ di Tangerang.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang berfokus pada pengujian hipotesis. Tujuannya adalah untuk mengeksplorasi pengaruh dan hubungan antara variabel-variabel yang terlibat. Dalam penelitian kuantitatif ini, data dikumpulkan dalam bentuk angka melalui pertanyaan terstruktur. Dari segi pengumpulan data, penelitian ini bersifat cross-sectional, yang berarti data dikumpulkan hanya sekali dalam periode tertentu untuk menjawab pertanyaan penelitian. Jenis penelitian ini adalah korelasional, yang bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Data diperoleh melalui pengamatan subjek dengan menggunakan kuesioner yang disusun sesuai dengan model penelitian yang digunakan (Sekaran dan Bougie, 2016).

Data dalam penelitian dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung melalui wawancara, observasi, atau eksperimen. Sebaliknya, data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber literatur, artikel, jurnal, dan situs yang relevan dengan penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria tertentu, dalam hal ini, perawat di Rumah Sakit XYZ. Penelitian ini menggunakan Skala Likert lima poin, sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyarankan bahwa skala optimal adalah lima. Kuesioner disebarkan secara online menggunakan Google Form, dan responden diminta memberikan jawaban menggunakan Skala Likert untuk mengukur hasil dari jawaban mereka.

Data sekunder adalah informasi yang tidak diperoleh secara langsung, melainkan dari sumber lain yang tidak dapat segera digunakan untuk analisis. Meskipun demikian, data sekunder tetap penting dalam memberikan wawasan yang relevan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, data sekunder dikumpulkan melalui referensi literatur seperti jurnal, buku, artikel, laporan, dan informasi lain yang diperlukan, yang dapat diakses melalui internet.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data multivariat karena melibatkan model yang kompleks dan variabel laten. Dalam model penelitian ini, terdapat empat variabel dan tujuh jalur yang

saling mempengaruhi. Karena kompleksitas model ini, dipilih metode analisis yang dapat menguji dampak antar variabel tersebut, yaitu teknik partial least square (PLS). Aplikasi SmartPLS digunakan untuk menentukan pengaruh antara variabel, komponen pengukuran, dan hubungan antara variabel dependen dan indikator terkait. Pemilihan PLS-SEM ini juga didasarkan pada tujuan pengembangan teori dalam riset eksploratori dan analisis untuk menguji kerangka teoritis secara prediktif, sesuai dengan pendekatan teoretis yang bersifat prediktif (Hair, Howard & Nitzl, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan selama bulan November 2024 menggunakan pendekatan cross sectional atau potong lintang. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner daring dengan media Google Form. Responden penelitian ini ada perawat yang memberikan pelayanan terhadap pasien di Rumah Sakit XYZ. Dari kuisioner yang disebar terdapat 223 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Pada bab ini, akan dipaparkan data yang diperoleh dari penelitian dan akan dilanjutkan dengan pengolahan data yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif diterapkan dengan menggunakan data median, mean, standar deviasi serta nilai maksimum dan minimum.

Saat menilai variabel atau konstruk laten melalui analisis deskriptif, data statistik berupa nilai rata-rata, standar deviasi, maksimum, dan minimum akan diperiksa (Megatsari et al., 2021). Mean atau disebut dengan nilai rata-rata merupakan ukuran tendensi sentral yang memberi tahu mengenai nilai rata-rata respons narasumber terhadap indikator-indikator (item kuisioner/angket) dalam suatu variabel tunggal. Ukuran sebaran data pada nilai rata-rata masing-masing pertanyaan yang mencerminkan indikasi disebut nilai sebaran dalam standar deviasi. Standar deviasi ini memberi informasi perihal variabilitas data respons narasumber dari suatu indikasi atau sebaran/distribusi data. Pada nilai dalam kisaran data minimum dan maksimum didapatkan penilaian paling tinggi ataupun paling rendah dari responden atas pernyataan pada indikator tertentu (Hom et al., 2017).

Skala pengukuran Likert, antara satu (sangat tidak setuju) hingga lima (sangat setuju), dipergunakan dalam angket untuk memperlihatkan kemungkinan jawaban. Guna memudahkan interpretasi, rata-rata tanggapan narasumber diklasifikasikan pada interval tertentu berdasar pada skala ini. Perihal itu terlaksana dengan mencermati nilai maksimum ataupun minimum dalam skala, lalu menghitungnya mempergunakan persamaan: $(\text{nilai maksimum skala} - \text{nilai minimum skala}) / \text{skala poin} = (5-1)/5 = 0.8$.

Melalui persamaan tersebut, memperoleh nilai interval sejumlah 0,8 pada lima skala, lalu mengategorikannya menjadi tabel berikut.

Tabel 1
Kategori Jawaban Responden

Nilai	Kategori Jawaban
1,000 - 1,800	Sangat Tidak Setuju
1,801 - 2,600	Tidak Setuju
2,601 - 3,400	Netral
3,401 - 4,200	Setuju

4,201 - 5,000

Sangat Setuju

Sumber: Hasil olah data sendiri (2024)

Kategori jawaban seperti dalam Tabel 4.8 di atas menjadi acuan dalam menilai nilai mean atau rerata dari pengisian kuesioner oleh responden. Nilai ini dapat digunakan sebagai acuan kinerja dari Rumah Sakit di mata pasien rumah sakit tersebut.

Variabel *Job Satisfaction*

Pada model penelitian ini, indikator-indikator dari variabel *Job Satisfaction* merefleksikan persepsi responden terhadap pelayanan yang telah diberikan oleh Rumah Sakit XYZ. Persepsi ini dijabarkan dalam indikator yang merupakan penilaian responden dimana untuk variabel ini meliputi 5 indikator. Hasil analisis deskriptif masing-masing dimensi tertera pada penjelasan di bawah.

Tabel 2
Deskripsi Variabel *Job Satisfaction*

Variabel	Kode	Indikator	Mean	Median	Min	Max	SD	Kategori
Job Satisfaction	JS1	Saya puas cara atasan saya memperlakukan staff	3.879	4.000	1.000	5.000	0.810	Setuju
	JS2	Saya puas dengan kesempatan untuk mencoba hal baru saat bekerja dari waktu ke waktu	4.121	4.000	2.000	5.000	0.747	Setuju
	JS3	Saya puas dengan kebijakan manajemen di RS XYZ	3.803	4.000	1.000	5.000	0.792	Setuju
	JS4	Saya puas dengan kondisi kerja di RS XYZ	3.852	4.000	2.000	5.000	0.800	Setuju
	JS5	Saya puas dengan jenjang karir di RS XYZ	3.883	4.000	2.000	5.000	0.774	Setuju

Sumber: Olahan data (2024)

Berdasarkan pada Tabel 2, pada semua indikator Job Satisfaction dapat dilihat nilai rata-rata, dimana 5 indikator tersebut berkategori setuju. Nilai rerata indikator JS2 ditemukan paling tinggi yaitu 4,121. Ditemukan nilai maksimum 5 pada ke-5 indikator tersebut dan nilai minimum 1. Nilai standar deviasi (SD) terbesar ada di indikator JS1 sejumlah 0,810 dimana nilai ini masih dalam rentang yang tidak berbeda jauh. Data itu memperjelas bila narasumber menjawab yang hampir sama untuk masing-masing indikator. Atas dasar itulah, distribusi jawaban narasumber bisa diasumsikan menyeluruh (rata) dengan narasumber yang menyetujui seluruh indikator variable Job Satisfaction (Gong et al., 2020).

Variabel *Work Engagement*

Pada model penelitian ini, indikator-indikator dari variabel *Work Engagement* merefleksikan persepsi responden terhadap pelayanan yang telah diberikan oleh Rumah Sakit XYZ. Persepsi ini dijabarkan dalam indikator yang merupakan penilaian responden dimana untuk variabel ini meliputi 6 indikator. Hasil analisis deskriptif masing-masing dimensi tertera pada penjelasan di bawah.

Tabel 3
Deskripsi Variabel *Work Engagement*

Variabel	Kode	Indikator	Mean	Median	Min	Max	SD	Kategori
Work Engagement	WE1	Saya selalu penuh energi di tempat kerja	4.099	4.000	1.000	5.000	0.657	Setuju
	WE2	Pekerjaan saya menantang	4.206	4.000	3.000	5.000	0.639	Sangat Setuju
	WE3	Saya antusias terhadap pekerjaan saya	4.202	4.000	1.000	5.000	0.622	Sangat Setuju
	WE4	Saya bangga dengan pekerjaan yang telah saya lakukan	4.274	4.000	1.000	5.000	0.594	Sangat Setuju
	WE5	Waktu terasa cepat berlalu ketika saya bekerja	4.126	4.000	1.000	5.000	0.705	Setuju
	WE6	Saya sulit untuk berhenti dari pekerjaan saya	3.901	4.000	1.000	5.000	0.747	Setuju

Sumber: Olahan data (2024)

Berdasarkan pada Tabel 3, pada semua indikator *Work Engagement* dapat dilihat nilai rata-rata, dimana 3 indikator tersebut masing-masing berkategori setuju dan sangat setuju. Nilai rerata indikator WE4 ditemukan paling tinggi yaitu 4,274. Ditemukan nilai maksimum 5 pada ke-6 indikator tersebut dan nilai minimum 1. Nilai standar deviasi (SD) terbesar ada di indikator WE6 sejumlah 0,747 dimana nilai ini masih dalam rentang yang tidak berbeda jauh. Data itu memperjelas bila narasumber menjawab yang hampir sama untuk masing-masing indikator. Atas dasar itulah, distribusi jawaban narasumber bisa diasumsikan menyeluruh (rata) dengan narasumber yang menyetujui seluruh indikator variable *Work Engagement*.

Construct Reliability

Construct Reliability (CR) adalah suatu metrik yang digunakan dalam analisis persamaan struktural (SEM) untuk mengukur keandalan atau reliabilitas suatu konstruk laten atau variabel laten. CR memberikan indikasi sejauh mana indikator atau item untuk menilai atau menentukan ukuran suatu konstruk dengan memberi kontribusi secara konsisten dan andal dalam mengukur konstruk tersebut. Nilai composite reliability harus melebihi 0.7.

Tabel 4
Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Rule of Thumb	Hasil
----------	------------------	-----------------------	---------------	-------

Berty, Zoel Hutabarat

Pengaruh Quality of Work Life, Psychological Empowerment Terhadap Work Engagement Yang Dimediasi Oleh Job Satisfaction (Studi Empiris Pada Perawat Rumah Sakit XYZ)

Quality of Work Life	0.868	0.901		Reliabel
Psychological Empowerment	0.935	0.953	>0.70	Reliabel
Job Satisfaction	0.87	0.906		Reliabel
Work Engagement	0.871	0.903		Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2024)

Bertolak pada hasil di atas, terlihat bila setiap variabel memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas nilai kriteria yang telah di tentukan yaitu 0,70, maka bisa dinyatakan bila semua variabel di atas andal.

Construct Validity

Uji validitas diskriminan mempergunakan nilai *average variance extracted* (AVE).

Tabel 5
Pengujian Validitas Diskriminan

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Quality of Work Life	0.602
Psychological Empowerment	0.836
Job Satisfaction	0.658
Work Engagement	0.609

Sumber : olah data primer (2024)

Dari penjelasan di atas, terlihat nilai AVE antarvariabel telah sesuai validitas. Nilai AVE untuk variabel Quality of Work life, Psychological Empowerment, Job Satisfaction dan Work Engagement ialah 0.602, 0.836, 0.658 dan 0.609. Semua nilai tersebut lebih tinggi dari batas yang telah ditetapkan, yaitu 0,5. Atas dasar itulah, memberi simpulan apabila semua variabel terdapat nilai validitas konvergen yang baik.

Hasil Uji Hipotesis Langsung, Mediasi dan Koefisien

Hasil pengujian hipotesis *path coefficient*

Tabel 6
Analisis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Hasil
H1 Quality of Work Life -> Job Satisfaction	0.533	7.545	0.000	Didukung
H2 Psychological Empowerment -> Job Satisfaction	0.301	4.021	0.000	Didukung
H3 Quality of Work Life -> Work Engagement	0.231	3.102	0.002	Didukung
H4 Psychological Empowerment -> Work Engagement	0.573	5.101	0.000	Didukung

Berty, Zoel Hutabarat

Pengaruh Quality of Work Life, Psychological Empowerment Terhadap Work Engagement Yang Dimediasi Oleh Job Satisfaction (Studi Empiris Pada Perawat Rumah Sakit XYZ)

H5	Job Satisfaction -> Work Engagement	0.165	2.087	0.037	Didukung
----	-------------------------------------	-------	-------	-------	----------

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan uji hipotesis pengaruh langsung, memberi penjelasan, yaitu:

1. Hipotesis H1, menurut tabel di atas, menunjukkan bahwa *Quality of work life* berpengaruh positif bagi *job satisfaction* dengan nilai t-statistik sejumlah 7,545. Nilai ini melebihi nilai t-tabel yang telah ditentukan, yaitu 1,96, dan p value-nya $0,000 < 0,05$, menandakan adanya pengaruh signifikan. Nilai original sample pada hipotesis ini adalah 0,533, menunjukkan arah positif yang sesuai dengan hipotesis.
2. Hipotesis H2, menurut tabel di atas, menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* berpengaruh positif bagi *job satisfaction* dengan nilai t-statistik sejumlah 4,021. Nilai ini melebihi nilai t-tabel yang telah ditentukan, yaitu 1,96, dan p value-nya $0,000 < 0,05$, menandakan adanya pengaruh signifikan. Nilai original sample pada hipotesis ini adalah 0,301, menunjukkan arah positif yang sesuai dengan hipotesis.
3. Hipotesis H3, menurut tabel di atas, menunjukkan bahwa *Quality of work life* berpengaruh positif bagi *work engagement* dengan nilai t-statistik sejumlah 3,102. Nilai ini melebihi nilai t-tabel yang telah ditentukan, yaitu 1,96, dan p value-nya $0,002 < 0,05$, menandakan adanya pengaruh signifikan. Nilai original sample pada hipotesis ini adalah 0,231, menunjukkan arah positif yang sesuai dengan hipotesis.
4. Hipotesis H4, menurut tabel di atas, menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* berpengaruh positif bagi *work engagement* dengan nilai t-statistik sejumlah 5,101. Nilai ini melebihi nilai t-tabel yang telah ditentukan, yaitu 1,96, dan p value-nya $0,000 < 0,05$, menandakan adanya pengaruh signifikan. Nilai original sample pada hipotesis ini adalah 0,573, menunjukkan arah positif yang sesuai dengan hipotesis.
5. Hipotesis H5, menurut tabel di atas, menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif bagi *work engagement* dengan nilai t-statistik sejumlah 2,087. Nilai ini melebihi nilai t-tabel yang telah ditentukan, yaitu 1,96, dan p value-nya $0,037 < 0,05$, menandakan adanya pengaruh signifikan. Nilai original sample pada hipotesis ini adalah 0,165, menunjukkan arah positif yang sesuai dengan hipotesis.

Melaksanakan analisis jalur dalam model penelitian dilaksanakan selanjutnya, setelah menyelesaikan uji hipotesis dan pelaporan hasilnya, bila menyesuaikan arahan Hair et al. (2019). Tindakan tersebut harus terlaksana guna menganalisis fungsi variabel mediasi *patient satisfaction* dalam model penelitian ini. Analisis ini dilakukan dengan mencermati nilai *specific indirect effect*: terdapat data koefisien serta t-statistik dari masing-masing jalur. Sebagai fokus utama pada jalur, nilai koefisien menjadi penentu pengukuran variabel bebas menuju variabel terikat melalui variabel mediasi *patient satisfaction*. Tabel di bawah menunjukkan hasil uji *specific indirect effect* yang diperoleh melalui prosedur *bootstrapping* PLS-SEM.

Dari hasil analisis data, mayoritas responden adalah perempuan (89,24%), berusia 31-40 tahun (43,95%), dan sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan Sarjana S1 (71,75%). Hal ini menunjukkan bahwa peran perempuan sangat dominan dalam profesi keperawatan, khususnya di Rumah Sakit XYZ. Selain itu, rentang usia 31-40 tahun mencerminkan fase karir profesional di mana

individu cenderung sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup matang untuk mengevaluasi aspek-aspek pekerjaan mereka, termasuk kualitas hidup kerja dan kepuasan kerja (Gifford & Young, 2021).

Dari segi lokasi tempat tinggal, mayoritas responden berdomisili di Tangerang (70,85%), yang menjadi indikasi bahwa Rumah Sakit XYZ mungkin berlokasi atau beroperasi di wilayah ini. Selain itu, data lama bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun (41,71%), diikuti dengan pengalaman kerja 1-5 tahun (33,63%). Temuan ini relevan karena menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan wawasan mendalam tentang kualitas hidup kerja dan keterlibatan kerja mereka. Fakta bahwa semua responden memiliki jam kerja lebih dari 40 jam per minggu menunjukkan bahwa mereka bekerja dalam intensitas tinggi, yang bisa memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Hasil akhir menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman bekerja di tempat lain sebelumnya (69%). Temuan ini signifikan karena dapat menggambarkan sejauh mana pengalaman kerja sebelumnya memengaruhi persepsi terhadap Quality of Work Life, Psychological Empowerment, dan kepuasan kerja di lingkungan kerja baru. Secara keseluruhan, data ini memberikan gambaran yang kuat tentang konteks kerja para perawat di Rumah Sakit XYZ, sehingga mendukung analisis lebih lanjut terhadap hubungan antara kualitas hidup kerja, pemberdayaan psikologis, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja. Responden yang dominan dengan pengalaman kerja dan tingkat pendidikan tinggi dapat memperkuat validitas temuan penelitian ini, terutama dalam menilai dinamika pekerjaan di lingkungan rumah sakit.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata tertinggi untuk variabel Quality of Work Life (QWL3: Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik, mean = 4,242) mengindikasikan pentingnya hubungan baik antar rekan kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hubungan ini dapat memengaruhi Job Satisfaction secara positif, karena suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif cenderung meningkatkan rasa puas terhadap kebijakan, kondisi kerja, serta interaksi dengan manajemen, seperti yang tercermin pada nilai rata-rata tertinggi pada indikator JS2 (Kesempatan untuk mencoba hal baru saat bekerja, mean = 4,121). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang baik menciptakan lingkungan kerja yang terbuka untuk inovasi dan pengembangan diri, sehingga mendorong kepuasan kerja (Rashmi & Kataria, 2022).

Pada variabel Psychological Empowerment, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah PE2 (Pekerjaan yang saya lakukan dapat membantu proses pemulihan pasien, mean = 4,390). Hal ini mencerminkan bahwa perawat yang merasa pekerjaannya memiliki makna dan dampak signifikan cenderung memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Dampak ini terlihat pada variabel Work Engagement, di mana indikator dengan rata-rata tertinggi adalah WE4 (Saya bangga dengan pekerjaan yang telah saya lakukan, mean = 4,274). Rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan menunjukkan hubungan erat antara pemberdayaan psikologis dan keterlibatan kerja. Ketika perawat merasa pekerjaan mereka bermakna dan bermanfaat, mereka lebih antusias dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, meningkatkan keterlibatan kerja secara keseluruhan.

Fokus penelitian ini adalah mengkaji pengaruh Quality of Work Life dan Psychological Empowerment terhadap Work Engagement yang dimediasi oleh Job Satisfaction pada perawat di Rumah Sakit XYZ. Dalam model penelitian yang diajukan, terdapat tujuh hipotesis yang menguji hubungan antara variabel-variabel independen tersebut terhadap variabel dependen, yaitu Work

Engagement, serta pengaruh mediasi Job Satisfaction. Semua hipotesis yang diuji dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan, mendukung pentingnya variabel-variabel tersebut dalam memengaruhi kepuasan kerja dan keterlibatan perawat dalam pekerjaan mereka (Celbiş et al., 2023).

Pengaruh Quality of Work Life terhadap Job Satisfaction

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Quality of Work Life (QWL) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction, dengan nilai koefisien sebesar 0.533 dan T-statistic sebesar 7.545 ($p < 0.05$). Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perawat di Rumah Sakit XYZ merasa lingkungan kerja mereka mendukung kesejahteraan mereka, tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan meningkat secara signifikan. QWL melibatkan berbagai aspek seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, peluang pengembangan karier, serta kondisi kerja yang aman, yang semuanya berkontribusi pada rasa puas dalam menjalankan tugas.

Hubungan ini menggaris bawahi pentingnya menyediakan lingkungan kerja yang mendukung bagi perawat. Ketika perawat merasa dihargai oleh organisasi dan memiliki akses ke sumber daya yang memadai, mereka lebih cenderung memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan mereka. Dalam konteks rumah sakit, hal ini menjadi penting karena kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada kualitas layanan yang diberikan kepada pasien, sehingga menciptakan manfaat ganda bagi karyawan dan organisasi.

Penelitian sebelumnya mendukung temuan ini. Walton (1973) menyatakan bahwa QWL yang baik mencakup elemen-elemen penting seperti rasa aman di tempat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, yang berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian oleh (Bakker & Demerouti, 2018) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan secara signifikan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan. Hal ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal.

Lebih jauh, (Blegen et al., 2011) menemukan bahwa QWL yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan. Ketika perawat merasa didukung oleh manajemen melalui kebijakan kerja yang fleksibel dan lingkungan kerja yang aman, tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan meningkat. Hal ini menjadi fondasi penting untuk membangun hubungan kerja yang produktif di lingkungan rumah sakit.

Dengan demikian, fokus pada peningkatan Quality of Work Life di Rumah Sakit XYZ dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat. Selain memberikan dampak positif pada kesejahteraan karyawan, pendekatan ini juga dapat memperkuat hubungan antara organisasi dan tenaga medis, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Berdasarkan analisis ini, strategi peningkatan keterlibatan kerja (work engagement) dapat difokuskan pada peningkatan Psychological Empowerment. Job Satisfaction dan Quality of Work Life meskipun tidak menjadi prioritas utama, dapat dimonitor agar tetap stabil dan memberikan kontribusi positif sebagai mediator dalam model penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini menunjukkan bahwa fokus strategi peningkatan keterlibatan kerja (work engagement) di Rumah Sakit XYZ harus diarahkan pada pemeliharaan Psychological Empowerment, sementara Job Satisfaction dan Quality of Work Life dapat dimonitor untuk menjaga stabilitasnya. Dengan memastikan alokasi sumber daya yang tepat pada variabel-

variabel yang strategis, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, meningkatkan keterlibatan kerja perawat, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang.

SIMPULAN

Dari hasil analisis data ini didapatkan kesimpulan penelitian seperti dibawah ini:

1. Quality of Work Life mempengaruhi positif substansial bagi Job satisfaction. Bila persepsi terhadap Quality of Work Life meningkat maka Job satisfaction akan meningkat pula.
2. Psychological Empowerment mempengaruhi positif substansial bagi Job satisfaction. Bila persepsi terhadap Psychological Empowerment meningkat maka Job satisfaction akan meningkat pula.
3. Quality of Work Life mempengaruhi positif substansial bagi Work engagement. Bila persepsi terhadap Quality of Work Life meningkat maka Work engagement akan meningkat pula.
4. Psychological Empowerment mempengaruhi positif substansial bagi Work engagement. Bila persepsi terhadap Psychological Empowerment meningkat maka Work engagement akan meningkat pula.
5. Job satisfaction mempengaruhi positif substansial bagi Work engagement. Bila persepsi terhadap Job satisfaction meningkat maka Work engagement akan meningkat pula.
6. Quality of Work Life berpengaruh positif signifikan terhadap Work engagement melalui Job satisfaction.
7. Psychological Empowerment berpengaruh positif signifikan terhadap Work engagement melalui Job satisfaction.

Penelitian ini menemukan bahwa Psychological Empowerment memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Work Engagement dan merupakan aspek yang harus terus dipertahankan performanya. Selain itu, Job Satisfaction dan Quality of Work Life juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja, meskipun kedua variabel ini tidak menjadi prioritas utama untuk peningkatan saat ini. Temuan ini memperkuat pentingnya mempertimbangkan pemberdayaan psikologis sebagai elemen kunci dalam menciptakan keterlibatan kerja yang lebih tinggi di kalangan perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, N. R., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Effect of quality work of life (QWL) and work-life balance on job satisfaction through employee engagement as intervening variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(1), 259–269.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. In *Handbook of well-being*. Noba Scholar.
- Blegen, M. A., Goode, C. J., Spetz, J., Vaughn, T., & Park, S. H. (2011). Nurse staffing effects on patient outcomes: safety-net and non-safety-net hospitals. *Medical Care*, 49(4), 406–414.
- Celbiş, M. G., Wong, P.-H., Kourtit, K., & Nijkamp, P. (2023). Job satisfaction and the ‘Great resignation’: An exploratory machine learning analysis. *Social Indicators Research*, 170(3), 1097–1118.
- Gifford, J., & Young, J. (2021). Employee Engagement: Drivers, Measures and Outcomes. *The Journal of Total Rewards*, 30(3), 35–52.
- Gong, Y., Wu, Y., Huang, P., Yan, X., & Luo, Z. (2020). Psychological empowerment and work engagement as mediating roles between trait emotional intelligence and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11, 232.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356.
- Khusanova, R., Kang, S.-W., & Choi, S. B. (2021). Work engagement among public employees: Antecedents and consequences. *Frontiers in Psychology*, 12, 684495.
- Kim, W., Kolb, J. A., & Kim, T. (2013). The relationship between work engagement and performance: A review of empirical literature and a proposed research agenda. *Human Resource Development Review*, 12(3), 248–276.
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: Workers’ feelings of contributing, or not, to the organization’s productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 3803.
- Megatsari, H., Laksono, A. D., Ibad, M., Herwanto, Y. T., Sarweni, K. P., Geno, R. A. P., & Nugraheni, E. (2021). Predictors of psychosocial burden among workers during the COVID-

Berty, Zoel Hutabarat

Pengaruh Quality of Work Life, Psychological Empowerment Terhadap Work Engagement Yang Dimediasi Oleh Job Satisfaction (Studi Empiris Pada Perawat Rumah Sakit XYZ)

19 pandemic period in Indonesia. *Medico Legal Update*, 21(1), 292–297.

Morales-García, W. C., Vallejos, M., Sairitupa-Sanchez, L. Z., Morales-García, S. B., Rivera-Lozada, O., & Morales-García, M. (2024). Depression, professional self-efficacy, and job performance as predictors of life satisfaction: the mediating role of work engagement in nurses. *Frontiers in Public Health*, 12, 1268336.

Ochoa Pacheco, P., Coello-Montecel, D., & Tello, M. (2023). Psychological empowerment and job performance: Examining serial mediation effects of self-efficacy and affective commitment. *Administrative Sciences*, 13(3), 76.

Rashmi, K., & Kataria, A. (2022). Work–life balance: a systematic literature review and bibliometric analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 42(11/12), 1028–1065.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).