

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan yang semakin ketat, organisasi di berbagai sektor dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Perkembangan teknologi, perubahan regulasi, dan dinamika perekonomian global mendorong organisasi agar lebih adaptif dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuannya dalam mengelola, memberdayakan, dan memotivasi tenaga kerja secara efektif. Sumber daya manusia (SDM) diakui sebagai elemen krusial yang erat kaitannya dengan institusi atau bisnis (Lesmana & Bahits, 2023). Sama halnya menurut Gadzali *et al.*, (2024) pegawai dianggap sebagai aset yang vital untuk menjaga kelancaran operasional perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang berperan dalam menciptakan inovasi, meningkatkan produktivitas, dan memberikan nilai tambah bagi organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengoptimalkan potensi karyawan agar tujuan dapat tercapai secara efektif serta mampu mempertahankan daya saing dan keberlanjutan organisasi.

Permenkes No.56 Tahun 2014 menyatakan bahwa rumah sakit adalah fasilitas kesehatan yang menawarkan pelayanan gawat darurat, rawat jalan, dan rawat inap dimana rumah sakit juga merupakan organisasi kesehatan yang dapat membantu masyarakat dalam meningkatkan perawatan kesehatan. Selain

itu rumah sakit adalah lembaga sosial yang melayani masyarakat dengan menawarkan layanan kesehatan seperti pencegahan, pengobatan, dan rujukan penyakit. Menurut Capriani et al., (2020) rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia.

Rumah sakit dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Salah satunya adalah Rumah Sakit Umum (RSU) Purbowangi, yang merupakan penyedia layanan kesehatan di Kecamatan Buayan, Kabupaten Kebumen. RSU Purbowangi berdiri pada tahun 1997 dan mendapatkan izin tetap pada tahun 2001. RSU Purbowangi menyediakan layanan rawat jalan dan juga layanan rawat inap dengan visi nya yaitu “Menjadi rumah sakit yang profesional, bertumbuh dan unggul pada tahun 2027”. Perawat merupakan tenaga profesional yang berperan penting dalam mewujudkan visi rumah sakit melalui pemberian pelayanan kesehatan. Sebagai tenaga kesehatan yang paling sering berinteraksi dengan pasien, perawat memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas pelayanan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2014 menjelaskan bahwa perawat adalah seorang yang memiliki kemampuan dan telah diakui oleh pemerintah. Dengan demikian, kualitas layanan keperawatan menjadi indikator penting dalam keberhasilan pelayanan kesehatan serta pemenuhan kebutuhan dan harapan masyarakat.

Work Engagement merupakan salah satu unsur penting dalam penyediaan layanan kesehatan di rumah sakit Keterikatan kerja mencerminkan kesediaan

perawat untuk terlibat penuh dalam pekerjaannya serta meningkatkan efektivitas layanan keperawatan. Perawat dengan keterikatan kerja yang tinggi menunjukkan dedikasi, konsentrasi, dan energi positif, sehingga mampu memberikan layanan yang optimal serta memenuhi kebutuhan pasien secara menyeluruh. Menurut Tri et al., (2022) profesi perawat merupakan salah satu profesi yang menuntut adanya keterikatan kerja. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Simpson (2009) bahwa keterikatan kerja menjadi faktor penting pada banyak organisasi dan lebih spesifik pada profesi yang memberikan pelayanan masyarakat seperti perawat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perawat RSUD Purbowangi, diperoleh gambaran bahwa para perawat menunjukkan bahwa mereka terikat dengan pekerjaan. Para perawat menyatakan bahwa mereka merasa terlibat dan tenggelam dalam pekerjaan, sehingga sering kali tidak menyadari cepatnya waktu berlalu saat bertugas. Rasio jumlah perawat dengan jumlah pasien yang tidak seimbang menyebabkan perawat harus menangani banyak pasien dalam waktu yang bersamaan sehingga mereka sering kali larut dalam tugas agar seluruh kebutuhan pasien tetap terpenuhi. Para perawat mengungkapkan bahwa komitmen untuk memberikan pelayanan keperawatan terbaik kepada pasien membuat mereka tetap bersemangat dan berfokus penuh pada setiap tindakan keperawatan yang dilakukan, meskipun tuntutan pekerjaan tergolong berat. Selain itu, beberapa perawat juga menyampaikan bahwa keterlibatan emosional serta rasa tanggung jawab moral terhadap kondisi pasien menjadi

faktor pendorong bagi mereka untuk bekerja secara maksimal tanpa merasa terbebani.

Meskipun para perawat menunjukkan keterikatan kerja yang tinggi, kondisi kerja di RSUD Purbowangi juga menunjukkan adanya tantangan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dengan jumlah tenaga yang terbatas serta jumlah pasien yang fluktuatif, perawat harus mampu menangani berbagai kebutuhan pasien secara bersamaan, mulai dari pemantauan kondisi pasien, pemberian tindakan keperawatan, pendokumentasian asuhan keperawatan, hingga koordinasi dengan tenaga kesehatan lainnya. Kondisi ini menjadi semakin menantang ketika jumlah pasien meningkat atau terdapat pasien yang membutuhkan pengawasan intensif. Meskipun tuntutan kerja yang tinggi berpotensi memengaruhi keterikatan kerja, hasil wawancara menunjukkan bahwa para perawat tetap memiliki semangat kerja, dedikasi, dan tanggung jawab yang tinggi.

Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja pada perawat RSUD Purbowangi salah satunya yaitu persahabatan di tempat kerja (*workplace friendship*). *Workplace Friendship* adalah persahabatan yang berkembang antara individu di tempat kerja, baik secara formal maupun informal, berdasarkan rasa saling percaya, dukungan emosional, dan interaksi sosial yang positif. Menurut Berman et al., (2001) persahabatan di tempat kerja melibatkan komitmen mutual, kepercayaan, dan berbagi nilai atau minat antara rekan kerja.

Dalam sektor pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, koordinasi dan komunikasi yang baik menjadi hal yang krusial dalam menjaga kesinambungan

pelayanan. Hubungan antara tenaga kesehatan tidak hanya meningkatkan kenyamanan di tempat kerja, tetapi juga berguna untuk menciptakan dukungan emosional, kepercayaan mutual, dan komunikasi yang lebih terbuka di antara rekan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rizki et al., (2021) menunjukkan bahwa *workplace friendship* berpengaruh terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa persahabatan di tempat kerja berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan, sehingga mendorong kerja sama tim yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Tenaga medis, khususnya perawat di RSUD Purbowangi, memiliki karakter yang beragam, namun perbedaan tersebut tidak menghambat terjalinnya hubungan yang baik. Dalam lingkungan rumah sakit yang mengandalkan kerja sama tim, persahabatan di tempat kerja mempermudah koordinasi, meningkatkan rasa saling percaya, dan mendorong kolaborasi antart tenaga kesehatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perawat di RSUD Purbowangi, diketahui bahwa hubungan antarpegawai tidak hanya terbentuk melalui interaksi formal berdasarkan struktur organisasi, tetapi juga berkembang menjadi hubungan sosial yang lebih erat dan bersifat personal. Intensitas interaksi dalam lingkungan rumah sakit yang ditandai dengan tuntutan koordinasi yang tinggi, ritme kerja yang dinamis, serta kebutuhan akan empati dan kolaborasi mendorong terbentuknya hubungan interpersonal yang kuat antarperawat. Hubungan antar tenaga medis, khususnya perawat, menunjukkan kondisi yang baik, ditandai dengan adanya komunikasi terbuka, sikap saling mendukung, dan kerja sama dalam menjalankan tugas. Selain

membahas aspek pekerjaan, para perawat juga saling berbagi pengalaman terkait tekanan beban kerja, dinamika pergantian shift, serta berbagai tantangan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Kedekatan tersebut juga mencakup aspek personal, seperti berbagi pengalaman kehidupan dan permasalahan pribadi, yang mencerminkan adanya rasa nyaman dan kepercayaan antarpegawai. Dengan demikian, hubungan persahabatan di tempat kerja tidak hanya berfungsi sebagai hubungan sosial, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membantu pengelolaan stres kerja, serta mendukung efektivitas kerja sama dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Faktor lain yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah *self efficacy*. Menurut Budiyanto et al., (2021) *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi. *Self efficacy* merupakan aspek psikologis yang berperan penting dalam membantu perawat memberikan layanan kesehatan yang cepat, tepat, dan profesional, terutama dalam menghadapi situasi kompleks dan penuh tekanan.

Dalam konteks pelayanan kesehatan, *self efficacy* menjadi aspek yang krusial, khususnya bagi perawat. Perawat merupakan tenaga medis yang memiliki intensitas paling tinggi dalam berinteraksi langsung dengan pasien, mulai dari pengkajian, pemberian tindakan keperawatan, hingga pemantauan kondisi pasien setiap waktu. Apabila seorang perawat memiliki *self efficacy*

yang tinggi, ia akan merasa mampu dan yakin terhadap keterampilan serta pengetahuan yang dimilikinya dalam memberikan asuhan keperawatan secara optimal. Keyakinan tersebut mendorong perawat untuk lebih bersemangat, fokus, dan berpartisipasi secara penuh dalam setiap tugas yang dijalankan, sehingga meningkatkan keterikatannya terhadap pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hoza et al., (2021) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap *work engagement*. Hal ini mengindikasikan bahwa *self efficacy* menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

Bersasarkan hasil wawancara dengan narasumber, diketahui bahwa para pegawai, khususnya tenaga kesehatan memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan tugas, meskipun menghadapi dinamika pekerjaan yang kompleks. Salah satu contoh nyata terlihat dari kebijakan rotasi atau *rolling* pegawai, narasumber mengalami peralihan dari penanganan pasien dewasa ke pasien bayi, yang memiliki perbedaan signifikan dalam prosedur, teknik penanganan, serta tingkat sensitivitas pelayanan. Meskipun perubahan tersebut menuntut penyesuaian diri yang tinggi, perawat menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang kuat dalam menjalankan tugas. Keyakinan tersebut tercermin dari kemampuan untuk belajar secara mandiri, memanfaatkan pengalaman sebelumnya, serta beradaptasi dengan cepat terhadap tuntutan unit kerja baru. Selain itu, bukti keyakinan perawat akan kemampuannya terlihat pada saat perawat yang lebih senior memiliki pengalaman lebih menunjukkan kemauan untuk membimbing rekan lainnya,

yaitu dengan mengajarkan cara penggunaan alat kepada rekan yang belum menguasainya, sehingga proses pelayanan tetap berjalan optimal. Dengan itu, para perawat memperoleh wawasan dan pengalaman baru terkait berbagai metode penanganan pasien, sehingga memperkaya pengetahuan klinis dan meningkatkan kemampuan *problem solving* dalam praktik keperawatan. Karena merasa mampu atau *self efficacy* yang tinggi, mereka menjadi berani mencoba, memahami prosedur dengan cepat, dan pada akhirnya mampu membantu rekan kerja lain.

Selain itu, tingkat *self efficacy* yang tinggi juga tampak ketika pegawai menghadapi situasi gawat darurat, di mana pasien membutuhkan penanganan cepat dan tepat. Dalam kondisi yang menimbulkan tekanan psikologis tinggi tersebut, para pegawai tetap mampu mempertahankan ketenangan, fokus, dan pengambilan keputusan yang rasional. Kemampuan untuk tetap tenang dalam kondisi darurat menunjukkan bahwa mereka memiliki keyakinan kuat terhadap kompetensi klinis yang dimiliki, serta kemampuan untuk mengendalikan emosi dan stres kerja. *Self efficacy* tidak hanya berperan dalam mendorong kinerja individual, tetapi juga menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan di RSUD Purbowangi, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan konsistensi profesionalisme.

Selain *Workplace Friendship* dan *Self Efficacy* yang dapat mempengaruhi *Work Engagement*, motivasi kerja juga merupakan faktor yang penting untuk mempengaruhi *Work Engagement*. Motivasi sebagai keadaan dan dorongan internal yang mengarahkan seseorang pada aktivitas tertentu. Motivasi kerja

merupakan dorongan internal yang membuat individu terdorong untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan (Gelard & Rezaei, 2025). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nafis et al., (2023) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula keterikatan kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dapat dilihat bahwa perawat di RSU Purbowangi sudah menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Dorongan yang dimiliki perawat tercermin dari semangat kerja dalam menjalankan tugas terutama dalam melayani pasien, kesembuhan pasien menjadi salah satu sumber motivasi kerja yang kuat bagi perawat, karena keberhasilan dalam proses asuhan keperawatan memberikan rasa bangga dan kepuasan tersendiri. Ketika perawat melihat pasien mengalami pemulihan kondisi kesehatan, hal tersebut memperkuat keyakinan bahwa usaha dan keterlibatan mereka memberikan dampak nyata. Pengalaman positif tersebut kemudian mendorong perawat untuk bekerja dengan lebih antusias, penuh tanggung jawab, dan terus meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Selain itu, untuk mendorong motivasi kerja karyawannya dalam melaksanakan tanggung jawabnya, RSU Purbowangi memberikan *reward* non finansial bagi perawat yang berprestasi berupa kenang-kenangan simbolis. Dengan adanya *reward* ini para karyawan diharapkan untuk terus meningkatkan semangat kerjanya. Semangat kerja perawat RSU Purbowangi juga terbentuk karena tidak lepas dari hubungan antar karyawan yang berjalan dengan baik sehingga mendorong perawat

merasa senang dalam bekerja dan antusias untuk bertemu dengan rekan kerja di setiap shift.

Penelitian mengenai *work engagement* pada tenaga kesehatan umumnya berfokus pada faktor individu seperti *self efficacy*, sementara aspek relasional seperti *workplace friendship* masih jarang dirangkai secara simultan dalam satu model analisis. Studi Zarrin et al., (2023) menunjukkan bahwa *self efficacy* berperan signifikan dalam meningkatkan *work engagement* perawat, namun penelitian tersebut belum mengombinasikan faktor sosial berupa hubungan antar rekan kerja. Padahal, bukti terbaru mengindikasikan bahwa dukungan sosial internal seperti kualitas hubungan pertemanan kerja mampu memperkuat komitmen emosional dan psikologis pegawai terhadap organisasi (Chen, 2025).

Penelitian terdahulu umumnya hanya menguji pengaruh langsung *self efficacy* maupun *workplace friendship* terhadap *work engagement*, tanpa menempatkan *work motivation* sebagai variabel intervening yang dapat menjelaskan mekanisme psikologis di balik hubungan tersebut. Hadi (2023) menemukan bahwa motivasi kerja dapat menjadi mediator kuat antara *self efficacy* dan kinerja pegawai, namun studi tersebut dilakukan pada sektor umum, bukan pada tenaga kesehatan. Dalam sektor keperawatan, motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi tim, dukungan sosial, dan keyakinan diri perawat, sehingga menempatkannya sebagai mediator menjadi relevan secara teoritis maupun praktis. Selain itu, terdapat ketidakkonsistenan hasil dari penelitian terdahulu mengenai hubungan langsung antara *workplace friendship*

dengan *work engagement*. Sebagian studi menemukan adanya pengaruh positif yang signifikan karena persahabatan di tempat kerja berfungsi sebagai support system sosial yang efektif dalam memitigasi tekanan psikologis dan mengurangi kelelahan kerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Yan, *et al* (2021). Namun sebaliknya, penelitian lain yang dilakukan oleh Pillemer & Rothbard (2018) justru menunjukkan bahwa *workplace friendship* dapat menjadi bumerang yang memicu distraksi emosional, konflik peran interpersonal, serta pembentukan kelompok yang mengaburkan fokus kerja dan menurunkan komitmen profesional. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian yang menguji apakah *workplace friendship* dan *self efficacy* dapat meningkatkan *work engagement* melalui peningkatan *work motivation* pada perawat rumah sakit.

Basari (2024) yang meneliti *self efficacy* pada perawat RSUD Dr. Pirngadi menunjukkan adanya kebutuhan tinggi untuk studi kontekstual, khususnya karena dinamika kerja perawat di rumah sakit daerah sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi, budaya kerja tim, dan beban kerja layanan. Penelitian yang menganalisis pengaruh simultan antara *workplace friendship* dan *self efficacy* terhadap *work engagement* melalui *work motivation* sebagai variabel intervening pada konteks tenaga kesehatan, khususnya pada perawat di lingkup Rumah Sakit Umum (RSU) swasta daerah, masih sangat terbatas. Mengingat bahwa profesi perawat memiliki karakteristik beban kerja unik, tingkat stres kerja yang konstan, shift kerja yang padat, serta tuntutan keselamatan pasien

yang sangat ketat, sehingga temuan dari sektor korporat konvensional tidak dapat digeneralisasi secara langsung pada sektor ini.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh *Workplace Friendship* dan *Self Efficacy* Terhadap *Work Engagement* dengan *Work Motivation* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada perawat Rumah Sakit Umum Purbowangi)”**

1.2. Rumusan Masalah

Rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki *work engagement* yang tinggi dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan. Dalam hal ini, perawat memegang peran penting karena terlibat langsung dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien. *Work engagement* perawat dipengaruhi oleh faktor sosial dan psikologis di lingkungan kerja. Perawat dengan hubungan kerja yang positif dan keyakinan diri yang baik cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan terlibat dalam pekerjaannya, sehingga berdampak positif pada kualitas pelayanan dan keberlangsungan rumah sakit.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka untuk mengetahui pengaruh *workplace friendship* dan *self efficacy* terhadap *work engagement* dengan *work motivation* sebagai variabel intervening pada perawat RSUD Purbowangi, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *workplace friendship* berpengaruh terhadap *work motivation* perawat RSUD Purbowangi?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *work motivation* perawat RSUD Purbowangi?
3. Apakah *workplace friendship* berpengaruh terhadap *work engagement* perawat RSUD Purbowangi?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *work engagement* perawat RSUD Purbowangi?
5. Apakah *work motivation* berpengaruh terhadap *work engagement* perawat RSUD Purbowangi?
6. Apakah *workplace friendship* berpengaruh terhadap *work engagement* dengan *work motivation* pada perawat RSUD Purbowangi?
7. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *work engagement* dengan *work motivation* pada perawat RSUD Purbowangi?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah, penulis membatasi ruang lingkup penelitian pada analisis pengaruh *workplace friendship* dan *self efficacy* terhadap *work engagement* dengan *work motivation* sebagai variabel intervening. Penelitian hanya dilakukan pada perawat di RSUD Purbowangi. Variabel yang digunakan sebagai berikut:

1. *Work Engagement*

Menurut Bakker (2006) *work engagement* adalah kondisi keterlibatan atau kesungguh-sungguhan seseorang dalam bekerja dengan ditunjukkan oleh semangat kerja yang tinggi, senantiasa bertenaga dalam bekerja, penuh dedikasi dalam bekerja, serta menghayati pekerjaan tersebut. Indikator *Work Engagement* menurut Schaufeli *et al.*, (dalam Sisdiyanto, 2021):

1. *Vigor* (Semangat kerja)
2. *Dedication* (Dedikasi)
3. *Arbsorption* (Larut dalam pekerjaan)

2. *Work Motivation*

Menurut Hasibuan dalam Kuswibowo (2020) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai produktivitas kerja. Terdapat lima indikator motivasi dari teori hierarki Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (dalam Kuswibowo, 2020):

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological need*)
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety need*)
3. Kebutuhan sosial (*Social need*)
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem need*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization need*)

3. *Workplace Friendship*

Menurut Büyükyılmaz & Koyuncu (dalam Sulistyaningtyas, 2025) *workplace friendship* adalah hubungan sukarela antar rekan kerja yang ditandai oleh saling menghormati, dukungan emosional, dan keterlibatan dalam aktivitas bersama di tempat kerja. Indikator *workplace friendship* menurut Nielsen (dalam Inayatunni'mah, 2025):

1. Keintiman
 2. Sosialisasi
 3. Berbagi cerita
 4. Kepercayaan
 5. Motivasi
 6. Netral
4. *Self Efficacy*

Menurut Jatisunda *et al.*, (2017) *self efficacy* merupakan aspek psikologis yang memberikan pengaruh signifikan terhadap keberhasilan siswa dalam menyelesaikan tugas dan pertanyaan-pertanyaan pemecahan masalah dengan baik. Indikator *self efficacy* menurut Judge & Bono (2001):

1. Keyakinan menguasai tugas kerja
2. Keyakinan menghadapi perubahan
3. Keyakinan memecahkan masalah dalam pekerjaan
4. Keyakinan mengambil keputusan

1.4. Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian perlu dilakukan tujuan penelitian terlebih dahulu, agar tidak kehilangan arah dalam pembahasannya. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Workplace Friendship* terhadap *Work Motivation* perawat RSUD Purbowangi
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work Motivation* perawat RSUD Purbowangi
3. Untuk mengetahui pengaruh *Workplace Friendship* terhadap *Work Engagement* perawat RSUD Purbowangi
4. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work Engagement* perawat RSUD Purbowangi
5. Untuk mengetahui pengaruh *Work Motivation* terhadap *Work Engagement* perawat RSUD Purbowangi
6. Untuk mengetahui pengaruh *Workplace Friendship* terhadap *Work Engagement* dengan *Work Motivation* sebagai variabel intervening pada perawat RSUD Purbowangi
7. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work Engagement* dengan *Work Motivation* sebagai variabel intervening pada perawat RSUD Purbowangi

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum Purbowangi adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Penelitian ini memperkaya literatur terkait faktor-faktor yang memengaruhi work engagement, dengan menghadirkan pemahaman baru mengenai peran *workplace friendship* dan *self efficacy* serta mekanisme mediasi *work motivation* dalam konteks keperawatan. Selain itu, temuan penelitian ini dapat memperluas model konseptual mengenai keterikatan kerja dengan menunjukkan bahwa hubungan sosial positif di tempat kerja dan keyakinan diri individu dalam melaksanakan tugas dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya mendorong tingkat *work engagement* yang lebih tinggi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan kajian terkait *work engagement* pada sektor kesehatan ataupun pada jenis organisasi lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak manajemen RSUD Purbowangi dalam upaya meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*) perawat. Temuan penelitian dapat menjadi dasar pertimbangan untuk merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, misalnya dengan membangun hubungan pertemanan yang positif di lingkungan kerja melalui kegiatan kolaborasi tim dan

komunikasi yang suportif. Selain itu, temuan mengenai peran *self efficacy* dan motivasi kerja dapat mendorong organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan keyakinan diri perawat melalui pelatihan berkelanjutan, supervisi yang konstruktif, serta sistem penghargaan yang memotivasi. Dengan menerapkan rekomendasi tersebut, rumah sakit diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, suportif, dan memotivasi, sehingga berdampak pada meningkatnya keterikatan kerja perawat dan kualitas pelayanan kesehatan bagi pasien.

b. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini memberikan manfaat berupa kesempatan untuk memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi keterikatan kerja, khususnya pada profesi perawat di lingkungan rumah sakit. Penelitian ini juga menjadi sarana bagi peneliti untuk mengasah kemampuan dalam merancang instrumen penelitian, menganalisis data, serta menyusun laporan ilmiah berdasarkan temuan empiris. Selain itu, penelitian ini memberi pengalaman nyata dalam melakukan observasi lapangan dan berinteraksi dengan responden sehingga memperluas wawasan mengenai dinamika kerja di sektor kesehatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan dasar pengembangan penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, atau topik terkait work engagement.