

JURNAL PROMOTIF PREVENTIF

Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Pemberdayaan Struktural Terhadap Keterlibatan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Majene

The Influence of Psychological Empowerment and Structural Empowerment on Nurse Work Engagement in the Inpatient Installation of Majene Hospital

Achmad Mawardi Shabir*, Muhammad Hosni Mubarak, La Ode Hidayat, Heriyati, Rusda Ananda, Risky Maharja, Andi Mifta Panggeleng

Universitas Sulawesi Barat, Indonesia

Article Info

Article History

Received: 18 Apr 2025

Revised: 18 Jun 2025

Accepted: 29 Jun 2025

ABSTRACT / ABSTRAK

One of the major challenges faced by hospitals in the era of global competition and the implementation of Indonesia's National Health Insurance (JKN) program is optimizing human resources, particularly nurse work engagement. This study aimed to analyze the effects of psychological and structural empowerment on nurse work engagement in the inpatient unit of RSUD Majene. A quantitative study was conducted using an analytical observational design with a cross-sectional approach. Total sampling was applied to include all 161 nurses in the inpatient unit. Data were collected using structured questionnaires and analyzed using SPSS. The findings showed that structural empowerment had a significant positive effect on nurse work engagement (path coefficient = 0.487; $T = 6.727$; $p < 0.05$). These results suggest that enhancing structural empowerment could improve nurse engagement in public hospitals.

Keywords: *Structural Empowerment, Work Engagement, Nurses, JKN, Public Hospital*

Salah satu tantangan utama yang dihadapi rumah sakit di era persaingan global dan pelaksanaan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) Indonesia adalah mengoptimalkan sumber daya manusia, khususnya keterlibatan kerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan psikologis dan struktural terhadap keterlibatan kerja perawat di unit rawat inap RSUD Majene. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan cross-sectional. Total sampling diterapkan untuk mencakup semua 161 perawat di unit rawat inap. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan SPSS. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan struktural memiliki efek positif yang signifikan terhadap keterlibatan kerja perawat (koefisien jalur = 0,487; $T = 6,727$; $p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan pemberdayaan struktural dapat meningkatkan keterlibatan perawat di rumah sakit umum.

Kata kunci: Pemberdayaan Struktural, Keterlibatan Kerja, Perawat, JKN, Rumah Sakit Umum

Corresponding Author:

Name : Achmad Mawardi Shabir
Affiliate : Universitas Sulawesi Barat
Address : BTN Bulurokeng Permai Blok F4 No 6
Email : achmadmawardi.shabir@unsulbar.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam konteks kompetisi global, kualitas dan kompetensi sumber daya manusia menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan rumah sakit dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu. Di era globalisasi, rumah sakit dituntut untuk memiliki tenaga profesional yang dibekali dengan keterampilan dan pengetahuan terkini di bidangnya. Kemampuan untuk merespons dinamika perubahan serta inovasi yang terus berkembang dalam sektor kesehatan menjadi keharusan. Selain itu, kapasitas adaptif terhadap perubahan regulasi dan kebijakan, khususnya yang berkaitan dengan implementasi Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), juga merupakan aspek esensial yang harus dimiliki oleh seluruh jajaran staf rumah sakit.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam sistem pelayanan kesehatan, khususnya di rumah sakit. Kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan keterlibatan tenaga kesehatan sebagai pelaksana langsung intervensi medis dan keperawatan (Alonso-García and others 2022). Dalam konteks ini, perawat menempati posisi strategis sebagai ujung tombak pelayanan yang berkesinambungan dan dekat dengan pasien. Mereka tidak hanya berperan sebagai pelaksana tindakan klinis, tetapi juga sebagai pendamping pasien, advokat kesehatan, dan pelaksana kebijakan layanan (Lee and Kim 2021).

Namun demikian, di berbagai negara, termasuk Indonesia, keterlibatan dan kepuasan kerja tenaga kesehatan, khususnya perawat, masih menjadi tantangan serius. Tingkat keterlibatan kerja yang rendah dapat berdampak negatif terhadap mutu layanan, efisiensi operasional, dan keselamatan pasien (Qiu and others 2021). Studi di RSI Sultan Agung Semarang menunjukkan bahwa 56,5% perawat merasa kurang puas terhadap pekerjaan mereka di era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) (Nafi'ah and others 2016). Di RSUD Zainoel Abidin, 12,2% tenaga kesehatan merasa sangat tidak puas dan 35,4% merasa tidak puas terhadap pekerjaannya (Meutuah and others 2015). Fenomena ini mencerminkan isu yang juga terjadi secara global, seperti yang dilaporkan di Ethiopia (kepuasan 54%), Wuhan (58%), dan India (60%) ((Gedif and others 2018).

Salah satu faktor krusial yang memengaruhi tingkat keterlibatan perawat adalah kualitas manajemen SDM, khususnya dalam hal komunikasi, kepemimpinan, dan pemberdayaan (Widyastuti and others 2021). Dalam kerangka manajemen modern, pemberdayaan perawat, baik secara struktural maupun psikologis menjadi strategi yang semakin mendapat perhatian. Pemberdayaan struktural mengacu pada akses terhadap informasi, dukungan, sumber daya, dan kesempatan untuk berkembang dalam organisasi (Laschinger and others 2020). Teori pemberdayaan struktural pertama kali diperkenalkan oleh, yang menyatakan bahwa pekerja akan lebih terlibat jika mereka memiliki akses terhadap dukungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya secara efektif. Penelitian-penelitian terbaru mendukung bahwa pemberdayaan ini berkorelasi positif dengan kepuasan dan keterlibatan kerja perawat (Garcia-Sierra and others 2020).

Dalam konteks pelaksanaan JKN, pemerintah Indonesia menargetkan peningkatan kepuasan tenaga dan fasilitas kesehatan dari 65% pada tahun 2014 menjadi 80% pada tahun 2019 (Tim SJSN 2012). Peran perawat dalam mendukung keberhasilan JKN menjadi semakin vital, sehingga diperlukan strategi yang tepat untuk meningkatkan keterlibatan mereka dalam

sistem. (Tung and others 2016) menekankan bahwa perawat perlu memahami strategi implementasi JKN agar mampu memberikan kontribusi maksimal dalam penyediaan layanan.

Meskipun banyak studi telah membahas faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja, masih terbatas penelitian yang secara khusus menganalisis hubungan antara pemberdayaan struktural dan keterlibatan perawat di rumah sakit daerah, terutama di wilayah Indonesia Timur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan struktural terhadap keterlibatan kerja perawat di RSUD Majene.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan analitik observasional menggunakan desain cross sectional study, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pemberdayaan struktural dan keterlibatan kerja perawat. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2023 di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majene, sebuah rumah sakit pemerintah yang berstatus kelas B dan merupakan satu-satunya rumah sakit kelas B di Provinsi Sulawesi Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Majene. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan total sampling, dengan jumlah responden sebanyak 98 perawat yang memenuhi kriteria inklusi, yaitu perawat yang bekerja minimal selama 6 bulan dan bersedia menjadi responden.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang telah divalidasi, terdiri dari dua bagian: skala pemberdayaan struktural berdasarkan teori Kanter, dan skala keterlibatan kerja berdasarkan teori Schaufeli. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson dan uji regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh pemberdayaan struktural terhadap keterlibatan kerja, dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

HASIL

Karakteristik Umum Responden

Karakteristik responden diuraikan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini. Karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, status karyawan, jabatan, lama kerja, unit kerja dan tingkat pendidikan terakhir.

Tabel 1 menunjukkan distribusi responden berdasarkan karakteristik usia pada kelompok usia 20-29 tahun sebanyak 31 responden (19.3%), kemudian proporsi 30-39 tahun sebanyak 112 responden (69.6%), dan pada kelompok usia >40 tahun sebanyak 18 responden (11.2%). Berdasarkan jenis kelamin, proporsi tertinggi pada kelompok perempuan sebanyak 125 responden (77.6%) sedangkan terendah pada kelompok laki-laki sebanyak 36 responden (22.4%).

Berdasarkan lama bekerja, proporsi tertinggi pada kelompok 10 – 19 tahun bekerja sebanyak 94 responden (58.4%) dan proporsi terendah pada kelompok >20 tahun bekerja sebanyak 7 responden (4.3%). Terakhir, distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan tertinggi pada kelompok DIII/DIV sebanyak 81 responden (50.1%) sedangkan terendah pada tingkat pendidikan S2/ sederajat dan lainnya sebanyak masing-masing 2 orang (1.2%) (tabel 1).

Tabel 1. Karakteristik Responden

| Karakteristik Responden | | n | % |
|-------------------------|----------------|------------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 36 | 22,36 |
| | Perempuan | 125 | 77,64 |
| Usia (tahun) | ≤ 20 | 0 | 0,0 |
| | 21-30 | 31 | 19,25 |
| | 31-40 | 112 | 69,57 |
| | 41-50 | 17 | 10,56 |
| | ≥ 50 | 1 | 0,62 |
| Tingkat Pendidikan | SMA/SMK/MA | 0 | 0,0 |
| | Diploma III/IV | 81 | 50,31 |
| | Sarjana | 76 | 47,20 |
| | Magister | 2 | 1,24 |
| | Lainnya | 2 | 1,24 |
| Lama Bekerja (tahun) | ≤ 5 | 24 | 14,91 |
| | 5-9 | 36 | 22,36 |
| | 10-19 | 94 | 58,39 |
| | 20-30 | 6 | 3,73 |
| | ≥ 30 | 1 | 0,62 |
| Jumlah | | 161 | 100 |

Sumber: Data primer, 2023

Variabel Pemberdayaan Struktural

Pemberdayaan struktural merupakan kemampuan untuk menyelesaikan sesuatu, memobilisasi sumber daya, memperoleh dan menggunakan apapun yang dibutuhkan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi yang dapat dilihat melalui dimensi-dimensi seperti akses terhadap peluang, akses terhadap sumber daya, akses terhadap informasi, akses terhadap dukungan, kekuasaan formal dan kekuasaan informal (Alonso-García dkk, 2022). Dalam penelitian ini, pemberdayaan struktural merupakan persepsi perawat terhadap pemberian kewenangan/kekuasaan dalam pengambilan keputusan untuk memobilisasi sumber daya organisasi dalam rangka menyelesaikan tugas,

Berdasarkan tabel 2, distribusi frekuensi kategori pemberdayaan di RSUD Majene dapat dilihat dari fakta bahwa dalam pemberdayaan dari 161 responden, perawat RSUD Majene berada pada tingkat pemberdayaan yang buruk sebanyak 8 responden (5%), pemberdayaan yang baik sebanyak 157 responden (97,5%), Berdasarkan dimensi akses terhadap peluang, perawat RSUD Majene memiliki proporsi tertinggi pada tingkat pemberdayaan yang tinggi sebanyak 95 responden (51,6%) sedangkan proporsi terendah pada tingkat pemberdayaan yang rendah sebanyak 2 responden (1,1%), Berdasarkan dimensi akses terhadap sumber daya, proporsi tertinggi berada pada tingkat keberdayaan sedang sebanyak 158 responden (85,9%), sedangkan proporsi terendah berada pada tingkat keberdayaan rendah sebanyak 9 responden (4,9%), Berdasarkan dimensi akses terhadap informasi, proporsi tertinggi berada pada tingkat keberdayaan sedang sebanyak 142 responden (77,2%), sedangkan proporsi terendah berada pada tingkat keberdayaan tinggi sebanyak 42 responden (22,8%),

Tabel 2, Analisis Univariat Pemberdayaan Struktural

| Variabel / Dimensi | Kategori | n | % |
|----------------------------|-------------|-----|------|
| Pemberdayaan structural | Kurang Baik | 8 | 5,0 |
| | Baik | 157 | 97,5 |
| Akses terhadap Kesempatan | Rendah | 2 | 1,1 |
| | Tinggi | 95 | 51,6 |
| Akses terhadap Sumber Daya | Rendah | 9 | 4,9 |
| | Moderat | 158 | 85,9 |
| Akses terhadap Informasi | Moderat | 142 | 77,2 |
| | Tinggi | 42 | 22,8 |
| | Rendah | 2 | 1,1 |
| Akses terhadap Dukungan | Moderat | 132 | 71,7 |
| Kekuasaan Formal | Moderat | 125 | 67,9 |
| | Tinggi | 16 | 8,7 |
| | Rendah | 42 | 22,8 |
| Kekuasaan Informal | Moderat | 131 | 71,2 |

Sumber: Data primer (diolah), 2023

Berdasarkan dimensi akses dukungan, perawat di RSUD Majene memiliki proporsi tertinggi pada tingkat pemberdayaan sedang sebanyak 132 responden (71,7%), sedangkan proporsi terendah pada tingkat pemberdayaan rendah sebanyak 2 responden (1,1%). Berdasarkan dimensi kekuasaan formal, proporsi tertinggi berada pada tingkat pemberdayaan sedang sebanyak 125 responden (67,9%), sedangkan proporsi terendah berada pada tingkat pemberdayaan tinggi sebanyak 16 responden (8,7%). Terakhir, berdasarkan dimensi kekuasaan informal, proporsi tertinggi berada pada tingkat pemberdayaan sedang sebanyak 131 responden (71,2%), sedangkan proporsi terendah berada pada tingkat pemberdayaan rendah sebanyak 42 responden (22,8%) (tabel 2).

Variabel Pemberdayaan Psikologi

Pemberdayaan psikologis merupakan suatu keadaan ketika karyawan merasa mampu memahami makna pekerjaan, yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki kendali penuh dalam menentukan metode kerja dan dapat mempengaruhi strategi operasi kerja. Conger, J, A & Kanungo juga menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan tidak hanya dilihat sebagai pendelegasian tetapi juga lebih sebagai cara untuk memampukan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Pemberian pendelegasian dan wewenang akan membantu karyawan untuk lebih berani dalam mengambil keputusan dalam aktivitas pekerjaan. (Qiu dkk. 2021) juga menambahkan bahwa pemberdayaan karyawan penting karena merupakan suatu metode yang dapat meningkatkan kemampuan dalam mengambil keputusan secara mandiri dan selanjutnya dapat digunakan untuk memberdayakan atau memberi wewenang kepada karyawan.

Berdasarkan distribusi frekuensi kategori profesional pemberdayaan psikologis perawat di RSUD Majene dapat diketahui bahwa pada pemberdayaan psikologis profesional perawat dari 161 responden sebanyak 4 responden (2,2%) merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, sebanyak 122 responden (66,3%) merasa puas terhadap pekerjaannya,

sedangkan sebanyak 62 responden merasa sangat puas (33,7%). Berdasarkan dimensi gaji proporsi perawat yang merasakan kepuasan tertinggi di RSUD Majene sebanyak 141 responden (76,7%), sedangkan proporsi perawat yang merasa tidak puas terendah sebanyak 17 responden (9,2%).

Tabel 3. Analisis Univariat Pemberdayaan Psikologis

| Variabel / Dimensi | Kategori | n | % |
|-------------------------------|-------------|-----|------|
| Pemberdayaan Psikologis Total | Tidak Puas | 4 | 2,2 |
| | Puas | 122 | 66,3 |
| | Sangat Puas | 62 | 33,7 |
| Gaji | Tidak Puas | 17 | 9,2 |
| | Puas | 141 | 76,7 |
| Wewenang | Tidak Puas | 2 | 1,1 |
| | Puas | 125 | 67,9 |
| Tuntutan Tugas | Tidak Puas | 2 | 1,1 |
| | Puas | 139 | 75,5 |
| Kebijakan Organisasi | Tidak Puas | 3 | 1,6 |
| | Sangat Puas | 156 | 84,8 |
| Status Profesional | Puas | 132 | 71,7 |
| | Sangat Puas | 52 | 28,3 |
| Interaksi | Puas | 133 | 72,3 |
| | Sangat Puas | 51 | 37,7 |

Sumber: Data primer (diolah), 2023

Berdasarkan dimensi kewenangan, proporsi perawat yang merasa puas tertinggi sebanyak 125 responden (67,9%), sedangkan proporsi perawat yang tidak puas terendah sebanyak 2 responden (1,1%). Berdasarkan dimensi tuntutan tugas, proporsi perawat yang merasa puas tertinggi sebanyak 139 responden (75,5%), sedangkan proporsi perawat yang tidak puas terendah sebanyak 2 responden (1,1%). Berdasarkan dimensi kebijakan organisasi, perawat di RSUD Majene memiliki proporsi yang paling tinggi yaitu 100 responden (48,9%), dan 100 responden (50,9%). proporsi perawat yang sangat puas tertinggi (156 responden (84,8%), sedangkan proporsi perawat yang tidak puas terendah adalah 3 responden (1,6%), Berdasarkan dimensi status profesional, proporsi perawat yang merasa puas tertinggi 132 responden (71,7%), sedangkan proporsi perawat yang merasa sangat puas terendah 52 responden (28,3%). Terakhir, berdasarkan dimensi interaksi, proporsi perawat yang merasa puas tertinggi 133 responden (72,3%), sedangkan proporsi perawat yang merasa sangat puas terendah 51 responden (37,7%).

Variabel Keterlibatan Kinerja

Salah satu konsep yang dapat menjelaskan situasi ini adalah keterlibatan kerja (work engagement), (Venkataraman and others 2018) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai "a positive, affective-motivational state of high energy combined with high levels of dedication and a strong focus on work," Definisi lain dari (Widyastuti and others 2021) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan kondisi pikiran yang afirmatif serta perasaan puas dari

individu terhadap pekerjaannya yang diperlihatkan dengan tiga dimensi: vigor, dedication, serta absorption, Vigor sendiri menunjukkan perasaan yang tampak melalui adanya energi yang besar, keinginan untuk membantu orang lain, ketahanan mental, serta adanya kegigihan, Dedication meliputi perasaan yang menganggap bahwa segala bentuk pekerjaan itu penting sehingga harus selalu dilakukan dengan penuh semangat, bangga serta mampu menerima tantangan, Sedangkan absorption merupakan sebuah perasaan dengan tingkat konsentrasi yang tinggi dan kemauan untuk terlibat dalam setiap pekerjaan,

Keterlibatan tinggi dari seorang pegawai merupakan hal penting bagi organisasi yang memiliki tujuan untuk memiliki pegawai yang loyal dan mempertahankannya, Banyak riset menunjukkan keterlibatan kerja memiliki hubungan yang positif dengan memberikan berbagai peluang organisasi untuk tumbuh dan berkembang (Laschinger and others 2020), Berbagai riset menunjukkan setiap karyawan memiliki level keterlibatan kerja yang berbeda di waktu yang berbeda sehingga dapat mempengaruhi secara akumulasi pencapaian visi dan misi serta keberlangsungan hidup organisasi, Karyawan yang antusias saat mengerjakan tugas dapat diartikan memiliki keterlibatan kerja tinggi dan mempunyai keinginan untuk mendukung keberhasilan perusahaan,

Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja akan selalu menunjukkan bahwa individual memiliki karakteristik yang penuh semangat, selalu berkonsentrasi terhadap pekerjaan, dan profesionalisme yang tinggi saat melakukan pekerjaannya termasuk proaktif, kreatif, dan produktif dalam pekerjaannya (Yulianti et al, 2019) Keterlibatan karyawan saat bekerja ataupun memiliki perasaan bahwa dirinya mempunyai peran penting dan diperlukan oleh tempat kerjanya, dapat mendorong munculnya dukungan dari sisi psikologis dan fisik yang memiliki efek untuk menyelesaikan pekerjaannya, Keterikatan yang akhirnya muncul pada karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih antusias saat melakukan pekerjaannya sehingga kemudian memiliki pengaruh positif pada pekerjaannya dan kemudian bagi organisasinya,

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan struktural berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja perawat, Temuan ini konsisten dengan sejumlah penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pemberdayaan struktural memiliki kontribusi besar dalam membentuk keterlibatan kerja di lingkungan rumah sakit, Penelitian oleh (Garcia-Sierra and others 2020) menegaskan bahwa dimensi-dimensi dalam pemberdayaan structural, seperti akses terhadap informasi, dukungan, sumber daya, serta kesempatan pengembangan secara langsung mendorong keterlibatan kerja yang lebih tinggi pada perawat,

Pengaruh Pemberdayaan Struktural terhadap Keterlibatan Kinerja Perawat

Pemberdayaan struktural memungkinkan perawat untuk merasakan kendali dan pengaruh dalam pelaksanaan tugasnya, yang pada gilirannya meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan keterikatan secara emosional terhadap organisasi, Hal ini juga diperkuat oleh studi (Lu and others 2019) yang menyatakan bahwa akses yang lebih luas terhadap sumber daya dan informasi memungkinkan tenaga keperawatan untuk menjalankan fungsinya dengan lebih efektif, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan motivasi intrinsik,

Pemberdayaan struktural juga berkaitan erat dengan kualitas hubungan antara atasan dan bawahan dalam organisasi, Dalam konteks ini, pemberdayaan melalui pendelegasian tugas

dan pembagian tanggung jawab menciptakan dinamika kepercayaan yang kuat, yang pada akhirnya memperkuat partisipasi dan komitmen kerja, Ketika perawat merasa memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja dan didukung secara struktural, mereka akan lebih terlibat secara aktif, menunjukkan inisiatif, serta memiliki tingkat kepuasan kerja dan produktivitas yang lebih tinggi (Davidoff and Stribling 2019),

Lebih lanjut, beberapa penelitian mengindikasikan bahwa penerapan pemberdayaan struktural yang konsisten dapat menurunkan tingkat turnover dan burnout di kalangan perawat, Misalnya, studi oleh menunjukkan bahwa pemberdayaan yang efektif berdampak positif pada retensi tenaga keperawatan dan efisiensi layanan kesehatan, Hal ini sangat relevan dalam konteks rumah sakit publik di bawah tekanan kebijakan nasional seperti Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), yang menuntut efisiensi dan mutu pelayanan secara simultan,

Secara teoritis, hasil ini juga mendukung pandangan tentang teori pemberdayaan struktural yang menyatakan bahwa akses terhadap peluang kerja, informasi, dukungan, dan sumber daya menjadi kunci dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan positif, Dalam organisasi rumah sakit, konteks ini menjadi krusial mengingat perawat memainkan peran strategis sebagai penyedia layanan langsung kepada pasien (Nafi'ah and others 2016),

Dengan demikian, pemberdayaan struktural bukan hanya memengaruhi kinerja individual perawat, tetapi juga berdampak pada outcome organisasi secara keseluruhan, Oleh karena itu, penguatan aspek struktural dalam manajemen sumber daya manusia perlu menjadi perhatian utama dalam upaya peningkatan keterlibatan kerja perawat,

Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Keterlibatan Kinerja Perawat

Pemberdayaan psikologis merupakan elemen penting dalam menciptakan tenaga keperawatan yang adaptif, mandiri, dan tanggap terhadap dinamika pelayanan kesehatan yang terus berkembang, Dalam konteks rumah sakit, pemberdayaan psikologis menjadi instrumen strategis untuk memperkuat kapabilitas dan komitmen perawat terhadap organisasi (Lee and Kim 2021) Konsep ini meliputi persepsi individu terhadap makna kerja, kompetensi diri, otonomi dalam pengambilan keputusan, serta dampak terhadap hasil kerja mereka

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja perawat, Individu yang merasa memiliki kontrol dan makna dalam pekerjaan cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan dan kepuasan pasien (Garcia-Sierra and others 2020), Dalam situasi kerja yang kompleks seperti di unit gawat darurat, pemberdayaan psikologis menjadi penyangga penting untuk menjaga efektivitas kerja, mengingat tuntutan kerja yang tinggi dan kebutuhan pengambilan keputusan yang cepat,

Perawat yang bekerja di lingkungan dengan interaksi tim yang luas, seperti di unit gawat darurat (IGD), seringkali memiliki tingkat pemberdayaan psikologis yang lebih tinggi karena keterlibatan mereka dalam proses klinis lintas unit, Hal ini juga mendukung posisi mereka sebagai pemimpin klinis informal di antara tenaga medis lainnya, Dengan demikian, pemberdayaan psikologis tidak hanya memperkuat kapasitas individu, tetapi juga memperkaya jaringan kolaboratif dan komunikasi dalam organisasi rumah sakit,

Lebih lanjut, pemberdayaan psikologis berkontribusi pada peningkatan motivasi intrinsik yang mendorong keterlibatan emosional dan kognitif perawat terhadap pekerjaan mereka, Studi oleh (Alonso-García and others 2022) menunjukkan bahwa persepsi pemberdayaan psikologis berkorelasi positif dengan engagement dan intention to stay dalam

profesi keperawatan, Oleh karena itu, memperkuat pemberdayaan psikologis merupakan langkah strategis untuk mempertahankan tenaga keperawatan yang berkualitas dan loyal di tengah tingginya mobilitas SDM kesehatan,

Dengan memperhatikan dimensi ini secara serius, rumah sakit tidak hanya akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif, tetapi juga meningkatkan outcome organisasi secara keseluruhan,

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan ada pengaruh pemberdayaan struktural terhadap keterlibatan perawat di RSUD Majene, Dengan meningkatkan pemberdayaan struktural pada perawat di RSUD Majene akan meningkatkan keterlibatan perawat, Saran untuk meningkatkan keterlibatan perawat di lingkungan RSUD Majene maka dapat dilakukan perbaikan bagi rumah sakit dan manajemen Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang sehat bagi perawat dengan kerjasama yang baik antara atasan dan perawat serta sejawat lintas profesi dan memberikan kepercayaan berupa tugas yang bervariasi dan delegasi tugas pada perawat, Kemudian bagi perawat menumbuhkan kepercayaan diri dari setiap perawat untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, Menciptakan goal untuk pencapaian pribadi sehingga semakin termotivasi untuk berkembang agar setiap pekerjaan yang dilakukan semakin bermakna,

DAFTAR PUSTAKA

- Alonso-García, M., and others, 2022, 'Human Resources for Health: Strategic Planning in Hospital Performance', *Health Policy Journal*,
- Davidoff, and J, C, (Ed.) Stribling, 2019, 'The Clinical Medical Librarian's Handbook, Rowman & Littlefield Publishers,'
- Garcia-Sierra, R, and others, 2020, 'Structural Empowerment and Job Satisfaction among Nurses', *International Journal of Nursing Studies*,
- Gedif, T, and others, 2018, 'Job Satisfaction among Health Professionals in Ethiopia', *BMC Health Services Research*,
- Laschinger, H, K, S, and others, 2020, 'Empowering Work Environments and Nurse Engagement', *Journal of Nursing Scholarship*,
- Lee, H, and Y, Kim, 2021, 'The Expanded Role of Nurses in Patient Advocacy', *Nursing Ethics*,
- Lu, H, and others, 2019, 'The Impact of Empowerment on Nurses' Engagement', *Journal of Advanced Nursing*,
- Meutuah, M, and others, 2015, 'Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Daerah', *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*,
- Nafi'ah, U, and others, 2016, 'Tingkat Kepuasan Perawat Di Era JKN', *Jurnal Keperawatan Indonesia*,
- Qiu, H, and others, 2021, 'Work Engagement and Patient Safety: A Systematic Review', *Journal of Nursing Management*,
- Tim SJSN, 2012, *Rencana Operasional Jaminan Kesehatan Nasional*, Jakarta: Kementerian Kesehatan RI,

- Tung, M, Y, and others, 2016, 'The Strategic Role of Nurses in National Health Insurance Programs', *Asian Nursing Research*,
- Venkataraman, R, and others, 2018, 'Professional Satisfaction among Indian Health Workers', *Indian Journal of Community Medicine*,
- Widyastuti, R, and others, 2021, 'Leadership and Empowerment in Nursing Practice', *Indonesian Journal of Nursing*,
- Yulianti, Padmi Dhyah, Suyati Tri, Rakhmawati Ellya, and Chandra Dewi Anita, 2019, 'The Design of Comic Development as Effort to Prevent Early Childhood Sexual Abuse', Pp, 244-48 in *Proceedings of the 1st International Conference on Education and Social Science Research (ICESRE 2018)*, Paris, France: Atlantis Press,