

Analisa Pengaruh *Burnout*, *Satisfaction With Life*, *Resilience* dan *Stress* terhadap *Job Performance* yang Dimediasi oleh *Work Engagement* dan *Self-Efficacy* pada Perawat di Rumah Sakit X

Nurul Irba Somadinata^{1*}, Ardi Ardi², Richard Andre Sunarjo³

^{1,2,3} Universitas Pelita Harapan, Jakarta, Indonesia

Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



ARTICLE HISTORY

Received: 12 June 25

Final Revision: 06 July 25

Accepted: 08 July 25

Online Publication: 30 September 25

KEYWORDS

Burnout, Life Satisfaction, Resilience, Stress, Job Performance

KATA KUNCI

Kelelahan, Kepuasan Hidup, Ketahanan, Stres, Kinerja Pekerjaan

CORRESPONDING AUTHOR

nurulirbaa@gmail.com

DOI

10.37034/jems.v7i4.146

ABSTRACT

Hospitals often face challenges in Nurse Performance that can affect the quality of healthcare services. Based on analysis from Google Review, Hospital X in South Bekasi received complaints from patients about slow, unfriendly, and unresponsive nurse services, indicating problems in nurse performance. This study examines the influence of burnout, life satisfaction, resilience, and stress on nurses' job performance, with work engagement and self-efficacy as mediating variables. A cross-sectional method was used to collect quantitative data from 105 nurses in 11 departments using validated questionnaires. Analysis was conducted using PLS-SEM to test 12 direct and indirect hypotheses among the variables. The results show that burnout, life satisfaction, resilience, and stress significantly affect job performance, with work engagement and self-efficacy acting as mediators. These findings provide managerial implications for the hospital to improve nurse performance through burnout management, enhancing life satisfaction, strengthening resilience, stress management, and optimizing work engagement and self-efficacy. Study limitations and recommendations for future research are also discussed.

ABSTRAK

Rumah sakit sering kali menghadapi tantangan dalam kinerja perawat yang dapat memengaruhi kualitas layanan kesehatan. Berdasarkan analisis dari Google Review, Rumah Sakit X di Bekasi Selatan mendapatkan keluhan dari pasien tentang pelayanan perawat yang lambat, kurang ramah, dan tidak responsif, yang menunjukkan adanya masalah dalam kinerja perawat. Penelitian ini mengkaji pengaruh burnout, *life satisfaction*, *resilience*, dan *stress* terhadap nurse performance, dengan *work engagement* dan kepercayaan diri (*self-efficacy*) sebagai variabel mediasi. Metode *cross-sectional* digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari 105 perawat di 11 departemen melalui kuesioner tervalidasi. Analisis dilakukan menggunakan PLS-SEM untuk menguji 12 hipotesis hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil menunjukkan bahwa Burnout, kepuasan hidup, *resiliensi*, dan stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja, dengan keterlibatan kerja dan kepercayaan diri sebagai mediator. Temuan ini memberikan implikasi manajerial bagi rumah sakit dalam meningkatkan kinerja perawat melalui pengelolaan Burnout, peningkatan kepuasan hidup, penguatan *resiliensi*, manajemen stres, serta optimalisasi keterlibatan kerja dan kepercayaan diri. Keterbatasan dan rekomendasi penelitian turut disampaikan.

1. Pendahuluan

Tingkat *job Performance* dalam organisasi memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan organisasi di institusi layanan kesehatan, menjaga layanan yang berkualitas, efektif, dan berkelanjutan, serta meningkatkan daya saing di dalam sektor tersebut [1]. *Nurse Performance* merupakan bagian besar dari tenaga kerja di industri kesehatan, hal ini sangat penting baik bagi organisasi maupun penerima layanan [2], [3]. *Nurse Performance* dilaporkan menjadi prioritas dalam penyediaan pelayanan kesehatan yang berkualitas [4]. *Burnout* merupakan salah satu faktor utama yang

banyak disorot karena dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, penurunan motivasi, sikap negatif terhadap pekerjaan, serta menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan [5], [6]. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat, bahkan prevalensinya di kalangan tenaga kesehatan dapat mencapai 40% hingga 60%.

Selain *burnout*, stres kerja juga menjadi faktor penting yang menurunkan motivasi dan kinerja perawat; stres yang tinggi menyebabkan karyawan tidak mampu memenuhi ekspektasi pekerjaan dan berdampak negatif

pada hasil kerja [7], [8]. Profesi perawat dikenal memiliki tingkat tekanan tinggi akibat tuntutan pekerjaan yang kompleks dan tanggung jawab besar, bahkan penelitian di Iran menunjukkan 7,4% perawat absen setiap minggu akibat kelelahan mental atau fisik, angka ini 80% lebih tinggi dibandingkan profesi lain [9]. Selain itu, faktor seperti *self-efficacy*, *life satisfaction*, *work engagement*, dan *resilience* juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja perawat. *Self-efficacy* terbukti berhubungan positif dengan *nurse performance* dan berperan sebagai pelindung terhadap dampak negatif stress [10], [11]. *Life satisfaction* dan *work engagement* merupakan prediktor penting kinerja perawat, di mana karyawan yang puas dengan hidup dan terlibat secara emosional dalam pekerjaan cenderung lebih produktif dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi [12], [13].

Resilience menjadi faktor pelindung yang memungkinkan perawat untuk beradaptasi secara positif dalam situasi kerja yang penuh tekanan, serta membantu menghadapi beban emosional dan stres akibat interaksi intensif dengan pasien dan keluarga [14], [15]. Berdasarkan tinjauan literatur dan data empiris di Rumah Sakit X, belum ada penelitian yang secara komprehensif menganalisis pengaruh *burnout*, *satisfaction with life*, *resilience*, dan *stress* terhadap *job performance* perawat dengan *work engagement* dan *self-efficacy* sebagai mediator. Penelitian ini menjadi penting untuk memberikan rekomendasi berbasis bukti bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan kinerja perawat, kesejahteraan psikologis, serta mutu pelayanan kesehatan secara menyeluruh

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menguji pengaruh variabel independen seperti *life satisfaction*, *nurse burnout*, *nurse stress*, dan *nurse resilience* terhadap *nurse performance*, dengan *work engagement* dan *nurse self-efficacy* sebagai variabel mediasi, di mana data dikumpulkan dalam bentuk angka melalui kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan model penelitian dan menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur opini responden, serta didistribusikan secara daring melalui *Google Form* kepada perawat di Rumah Sakit X yang dipilih menggunakan metode *probability sampling*, khususnya *simple random sampling*, sehingga setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang setara untuk menjadi responden, dan penelitian ini bersifat *cross-sectional* karena pengumpulan data dilakukan satu kali pada periode tertentu untuk menjawab rumusan

masalah, sedangkan analisis data dilakukan secara multivariat menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS) dengan aplikasi SmartPLS versi 4, yang mencakup evaluasi *outer model* untuk menguji reliabilitas dan validitas indikator serta *inner model* untuk menguji hubungan antar konstruk dan signifikansi pengaruh antar variabel melalui *bootstrapping*, dengan seluruh proses penelitian memperhatikan aspek etika seperti *informed consent*, anonimitas, dan kerahasiaan data responden [16].

3. Hasil dan Pembahasan

Jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 105 perawat di Rumah Sakit Swasta X di Bekasi Selatan. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 3% adalah pria dan 97% adalah wanita, sehingga responden didominasi oleh wanita. Berdasarkan lama bekerja, 5% responden bekerja kurang dari 1 tahun, 64% bekerja selama 1–3 tahun, 17% selama 3–5 tahun, dan 14% bekerja lebih dari 5 tahun. Jika dilihat dari kelompok usia, kelompok usia terbanyak adalah 31–40 tahun sebanyak 65%, diikuti kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 19%, kelompok usia 20–30 tahun sebanyak 14%, dan kelompok usia >50 tahun sebanyak 2%. Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden adalah Profesi Ners sebanyak 86%, diikuti Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 13%, dan Sarjana (S1/S2/S3) sebanyak 1%. Berdasarkan unit keperawatan, distribusi responden terbanyak berasal dari OK (21%), diikuti RWJ Kamala (17%), ICU (16%), RWI Padma (12%), RWJ Padma (8%), *Thalasemia* (7%), *Kemoterapi* (4%), *Hemodialisa* (3%), *Radioterapi* (3%), dan IGD (9%); tidak ada responden dari VK [17].

Pada pengujian *outer model*, seluruh indikator pada tujuh variabel laten dinyatakan valid karena memiliki nilai *outer loadings factor* >0,7 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) >0,5. Nilai *outer loading factor* tertinggi terdapat pada indikator S1 (0,905) dan terendah pada PB2 (0,730). Semua nilai AVE berada di atas 0,5, dengan nilai terendah pada *Life Satisfaction* (0,618) dan tertinggi pada *Stress* (0,781), menandakan validitas konvergen telah tercapai dengan baik. Validitas Konvergen yang akan disajikan pada Tabel 1.

Pada Tabel 1 Uji Validitas konvergen dilakukan untuk menguji apakah indikator-indikator yang ada sudah mewakili variabel laten atau konstraknya. Dalam penelitian ini, pengukuran validitas konvergen dilakukan dengan menganalisis *outer loadings factor* dengan melihat nilai *outer loadings factor* (>0,7) dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) (>0,50) [18].

Tabel 1. Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Loading Factor	Average Variance Extracted (AVE) (>0,5)
Job Performance	JP1	0,873	0,727
	JP2	0,850	
	JP4	0,875	
	JP5	0,812	
	JP6	0,837	
	JP7	0,866	
	PB1	0,812	
Burnout	PB2	0,730	0,625
	WB1	0,828	
	WB2	0,817	
	CB1	0,783	
	CB2	0,769	
	LS1	0,761	
	LS2	0,792	
Life Satisfaction	LS3	0,801	0,618
	LS4	0,743	
	LS5	0,830	
	WE1	0,830	
	WE2	0,704	
	WE3	0,800	
	WE4	0,853	
Work Engagement	WE5	0,825	0,646
	WE6	0,801	
	R1	0,807	
	R2	0,826	
	R3	0,786	
	R4	0,810	
	S1	0,905	
Resilience	S3	0,873	0,781
	S6	0,888	
	S7	0,870	
	SE1	0,863	
	SE2	0,882	
	SE3	0,867	
	SE4	0,833	
Stress	SE5	0,884	0,749
	SE6	0,864	
Self-efficacy			

Uji Validitas diskriminan juga dapat dinilai melalui *Fornell-Larcker Criterion* atau $\sqrt{AVE}$ pada Tabel 2 yang harus lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten atau konstruk. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini telah memenuhi tingkat validitas diskriminan yang memadai [18].

Pengujian validitas diskriminan yang selanjutnya pada Tabel 3 adalah melalui metode HTMT, nilai HTMT yang ideal adalah kurang dari 0,90. Nilai ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan telah tercapai dengan baik dan akurat di antara pasangan konstruk reflektif. Semua variabel memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan *cross loading factor*, *Fornell-Larcker Criterion*, dan HTMT (<0,9).

Tahap selanjutnya dalam analisis data adalah melakukan evaluasi terhadap reliabilitas konstruk dapat dilihat pada Tabel 4. Evaluasi ini bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi alat ukur dalam mengukur variabel tertentu, sehingga ketika pengukuran diulang pada objek yang sama, hasil yang diperoleh tetap konsisten dan stabil. Dalam pengujian reliabilitas pada analisis *outer model* ini, digunakan dua indikator, yaitu nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila kedua nilai tersebut melebihi angka 0,7 [18]. Seluruh variabel juga memenuhi kriteria reliabilitas dengan nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* >0,7.

Tabel 2. Fornell-Larcker Criterion ($\sqrt{AVE}$)

Variabel	BO	JP	LS	R	SE	STR	WE	Keterangan
Burnout (BO)	0,791	-	-	-	-	-	-	Valid
Job Performance (JP)	0,780	0,853	-	-	-	-	-	Valid
Life satisfaction (LS)	0,731	0,624	0,786	-	-	-	-	Valid
Resilience (R)	0,705	0,603	0,590	0,807	-	-	-	Valid
Self-efficacy (SE)	0,698	0,732	0,588	0,571	0,866	-	-	Valid
Stress (S)	0,669	0,816	0,503	0,572	0,584	0,884	-	Valid
Work engagement (WE)	0,552	0,715	0,578	0,477	0,537	0,521	0,804	Valid

Tabel 3. *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Variabel	BO	JP	LS	R	SE	STR	WE	Keterangan
<i>Burnout (BO)</i>	-	-	-	-	-	-	-	Valid
<i>Job Performance (JP)</i>	0,863	-	-	-	-	-	-	Valid
<i>Life satisfaction (LS)</i>	0,842	0,700	-	-	-	-	-	Valid
<i>Resilience (R)</i>	0,829	0,688	0,695	-	-	-	-	Valid
<i>Self-efficacy (SE)</i>	0,767	0,783	0,656	0,642	-	-	-	Valid
<i>Stress (S)</i>	0,745	0,890	0,564	0,662	0,631	-	-	Valid
<i>Work engagement (WE)</i>	0,615	0,786	0,653	0,552	0,578	0,579	-	Valid

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Job Performance</i>	0,880	0,884
<i>Burnout</i>	0,925	0,925
<i>Life Satisfaction</i>	0,845	0,851
<i>Work Engagement</i>	0,823	0,827
<i>Resilience</i>	0,933	0,937
<i>Stress</i>	0,907	0,907
<i>Self-efficacy</i>	0,890	0,896

Pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5. R^2 atau koefisien determinasi digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen dalam model penelitian, sehingga memberikan indikasi apakah model tersebut tergolong kuat, sedang, atau lemah. Nilai Q^2 perlu lebih dari 0 untuk menunjukkan bahwa model struktural memiliki kemampuan prediksi yang dianggap relevan. Dalam analisis, apabila nilai Q^2 berada antara 0 hingga 0,25 maka relevansi prediktifnya tergolong rendah. Jika Q^2 berada di kisaran 0,25 hingga 0,5 maka menunjukkan relevansi prediktif yang sedang, sedangkan nilai Q^2 di atas 0,5 mencerminkan relevansi prediktif yang tinggi [18]. Data menunjukkan seluruh nilai VIF <3, artinya tidak ada masalah kolinearitas di antara variabel bebas. Nilai R^2 variabel *job performance* adalah 0,845 (kuat), *self-efficacy* 0,425 (sedang), dan *work engagement* 0,371 (sedang). Nilai Q^2 untuk *job performance* sebesar 0,743 (tinggi), *self-efficacy* 0,385 (sedang), dan *work engagement* 0,322 (sedang), menunjukkan relevansi prediktif model yang baik.

Tabel 5. R^2 dan Q^2

Variabel	R^2	Q^2
<i>Job Performance</i>	0,845	0,743
<i>Self-Efficacy</i>	0,425	0,385
<i>Work Engagement</i>	0,371	0,322

Koefisien jalur (*path coefficient* - β), yang juga dikenal sebagai pengaruh langsung (*direct effects*), digunakan untuk menilai hubungan antara variabel-variabel dalam model. Nilai β dapat bernilai positif atau negatif, dengan rentang antara -1 hingga +1. Apabila nilai koefisien jalur $\beta = 0$, maka hipotesis alternatif dinyatakan ditolak. Sebaliknya, jika nilai $\beta \neq 0$, maka hipotesis alternatif dianggap diterima, yang menunjukkan adanya hubungan antarvariabel.

Karena arah pengaruh dalam hipotesis telah ditentukan secara eksplisit sebagai positif atau negatif, maka pengujian statistik yang digunakan adalah uji satu arah (*one-tailed*). Pengaruh dikatakan positif dan signifikan apabila nilai *T-statistic* melebihi *T-tabel* (1,645) pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Sebaliknya, jika nilai *T-statistic* lebih rendah dari *T-tabel* (1,645), maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel [18]. Hasil dari analisis data menggunakan PLS-SEM untuk pengujian hipotesis disajikan dalam Tabel 6.

Ketika suatu konstruk memengaruhi hubungan antara dua konstruk lainnya, hal ini disebut sebagai mediasi. Dalam penelitian ini, analisis terhadap efek tidak langsung diperlukan karena terdapat variabel mediasi, yaitu *Work engagement* dan *Self-efficacy*. Proses analisis dilakukan dengan metode *bootstrapping* menggunakan perangkat lunak SmartPLS, yang kemudian dilanjutkan dengan pemeriksaan nilai *specific indirect effect*. Indikator yang digunakan untuk menilai signifikansi adalah nilai *t-statistic* dan *p-value*. Sebuah efek dianggap signifikan secara statistik apabila *p-value* < 0,05 dan *t-statistic* > 1,645.

Pada Tabel 7 berupa hasil analisis *specific indirect effect* untuk variabel mediasi *Work engagement* dan *self-efficacy*. Seluruh hipotesis utama didukung, kecuali hubungan *burnout* dan *stress* terhadap *job performance* dan *self-efficacy* yang tidak berpengaruh negatif, melainkan signifikan secara positif. Misalnya, *burnout* dan *stress* yang tinggi tidak menurunkan kinerja atau *self-efficacy* perawat, diduga karena adanya coping yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, dan tingkat profesionalisme yang tinggi di antara perawat di Rumah Sakit X.

Tabel 6. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path Coefficient	T Statistics	P-Value	Hasil
Burnout -> Job Performance	0,217	2,453	0,007	Didukung
Burnout -> Work Engagement	0,279	2,027	0,021	Didukung
Life Satisfaction -> Work Engagement	0,375	2,723	0,003	Didukung
Resilience -> Self-Efficacy	0,352	3,047	0,001	Didukung
Self-Efficacy -> Job Performance	0,189	3,015	0,001	Didukung
Stress -> Job Performance	0,416	4,682	0,000	Didukung
Stress -> Self-Efficacy	0,383	3,553	0,000	Didukung
Work Engagement -> Job Performance	0,277	3,588	0,000	Didukung

Tabel 7. Spesific Indirect Effect

Hipotesis	Path Coefficient	T Statistics	P-Value	Hasil
Stress -> Self-Efficacy -> Job Performance	0,072	1,994	0,023	Didukung
Burnout -> Work Engagement -> Job Performance	0,077	1,842	0,033	Didukung
Life Satisfaction -> Work Engagement -> Job Performance	0,104	1,881	0,030	Didukung
Resilience -> Self-Efficacy -> Job Performance	0,067	2,447	0,007	Didukung

3.1. Pengaruh Nurse Burnout terhadap Work Engagement

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai koefisien jalur $0,279 \neq 0$, maka hipotesis 1 (H1) tidak didukung. Nilai koefisien jalur (+) artinya hubungan *Burnout* terhadap *Work engagement* tidak berpengaruh negatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa walaupun perawat cenderung memiliki tingkat *Burnout* yang tinggi, mereka tetap merasa terlibat dan semangat dalam bekerja sehingga tingkat *Work engagement* juga tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *nurse Burnout* tidak berpengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap *Work engagement* di Rumah Sakit X.

3.2. Pengaruh Life Satisfaction terhadap Work Engagement

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai koefisien jalur $0,375 \neq 0$, maka hipotesis 2 (H2) didukung. Nilai koefisien jalur (+) artinya hubungan *Life satisfaction* terhadap *Work engagement* berpengaruh positif. *Life satisfaction* berkaitan dengan elemen-elemen seperti *work engagement*, *job Performance*, dan *self-efficacy*, serta tuntutan dan sumber daya baik dari aspek pekerjaan maupun pribadi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya bahwa *Life satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Work engagement*. Perawat dengan kepuasan hidup yang tinggi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work engagement*, menjadi lebih produktif, lebih aktif dalam pekerjaan, serta memiliki hubungan yang lebih baik di lingkungan kerja [19]. Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa *Life satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work engagement* di Rumah Sakit X.

3.3. Pengaruh Work Engagement terhadap Nurse Performance

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai koefisien jalur $0,277 \neq 0$, maka hipotesis 3 (H3) didukung. Nilai koefisien jalur (+) artinya hubungan *Work engagement* terhadap *Nurse Performance* berpengaruh positif.

Dalam praktik keperawatan, *Work engagement* berpengaruh terhadap *job Performance*, termasuk efisiensi kerja, kualitas pelayanan, dan kepuasan pasien, yang semuanya meningkat seiring dengan tingginya tingkat *Work engagement*. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya bahwa *Work engagement* berpengaruh positif terhadap *Nurse Performance*. Perawat yang benar-benar terlibat dalam pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta produktivitas yang meningkat [19], [20]. Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *nurse performance* pada perawat di Rumah Sakit X.

3.4. Pengaruh Nurse Resilience terhadap Nurse Self-Efficacy

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai koefisien jalur $0,352 \neq 0$, maka hipotesis 4 (H4) didukung. Nilai koefisien jalur (+) artinya hubungan *nurse resilience* terhadap *nurse self-efficacy* berpengaruh positif. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya bahwa *nurse resilience* berpengaruh positif terhadap *nurse self-efficacy*. Semakin tinggi *Resilience* yang dimiliki perawat, semakin tinggi pula tingkat *self-efficacy* yang mereka tunjukkan dalam menghadapi tantangan kerja dan tekanan di lingkungan klinis [21], [23]. Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa *nurse resilience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *nurse self-efficacy* pada perawat di Rumah Sakit X.

3.5. Pengaruh Nurse Stress terhadap Nurse Self-Efficacy

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai koefisien jalur $0,383 \neq 0$, maka hipotesis 5 (H5) tidak didukung. Nilai koefisien jalur (+) artinya hubungan *nurse stress* tidak berpengaruh negatif terhadap *nurse self-efficacy*. Dari hasil analisis deskriptif, rata-rata tertinggi stress adalah S7 "Saya merasa stres ketika informasi dari dokter tentang kondisi pasien kurang jelas", sementara *Self-efficacy* tertinggi pada SE6 "Saya percaya dapat mengimplementasikan hasil penelitian dalam praktik keperawatan". Hasil ini menunjukkan bahwa walaupun

perawat memiliki tingkat stress yang tinggi, mereka tetap memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas, sehingga tingkat *Self-efficacy* juga tinggi. Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa *nurse stress* tidak berpengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap *nurse self-efficacy* pada perawat di Rumah Sakit X.

3.6. Pengaruh Nurse Self-Efficacy terhadap Nurse Performance

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai koefisien jalur $0,189 \neq 0$, maka hipotesis 6 (H6) didukung. Nilai koefisien jalur (+) artinya hubungan *nurse self-efficacy* terhadap *nurse performance* berpengaruh positif. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya bahwa *nurse self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *nurse performance* [24], [25]. *Self-efficacy* merupakan faktor penting yang berkontribusi signifikan terhadap *nurse performance*. Perawat dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja kerja yang lebih baik. Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa *nurse self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *nurse performance* pada perawat di Rumah Sakit X.

3.7. Pengaruh Nurse Burnout terhadap Nurse Performance

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai koefisien jalur $0,217 \neq 0$, maka hipotesis 7 (H7) tidak didukung. Nilai koefisien jalur (+) artinya hubungan *nurse burnout* tidak berpengaruh negatif terhadap *nurse performance*. Dari analisis deskriptif, rata-rata *job performance* tertinggi adalah JP1 "Saya melakukan tindakan keperawatan teknis sesuai standar prosedur", sedangkan *burnout* tertinggi pada PB2 "Saya sering merasa kelelahan secara fisik". Hasil ini menunjukkan bahwa walaupun perawat memiliki tingkat *burnout* yang tinggi, mereka tetap profesional dalam melaksanakan tugas sehingga tingkat *job performance* juga tinggi. Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa *nurse burnout* tidak berpengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap *nurse performance* pada perawat di Rumah Sakit X.

3.8. Pengaruh Nurse Stress terhadap Nurse Performance

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai koefisien jalur $0,416 \neq 0$, maka hipotesis 8 (H8) tidak didukung. Nilai koefisien jalur (+) artinya hubungan *nurse stress* tidak berpengaruh negatif terhadap *nurse performance*. Dari hasil analisis deskriptif, rata-rata tertinggi *stress* adalah S7 "Saya merasa stres ketika informasi dari dokter tentang kondisi pasien kurang jelas", sedangkan *job performance* tertinggi adalah JP1 "Saya melakukan tindakan keperawatan teknis sesuai standar prosedur". Hasil ini menunjukkan bahwa walaupun perawat memiliki tingkat stres yang tinggi, mereka tetap memiliki kinerja kerja yang baik dalam melaksanakan

tugas sehingga tingkat *job Performance* juga tinggi. Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa *nurse stress* tidak berpengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap *nurse performance* pada perawat di Rumah Sakit X.

3.9. Pengaruh Nurse Burnout terhadap Nurse Performance Dimediasi oleh Work Engagement

Berdasarkan hasil uji mediasi, nilai koefisien jalur $0,077 \neq 0$, maka hipotesis 9 (H9) tidak didukung. Nilai koefisien jalur (+) artinya hubungan *nurse burnout* terhadap *nurse performance* yang dimediasi oleh *Work engagement* tidak berpengaruh negatif. Dari hasil analisis deskriptif, walaupun dengan tingkat *Burnout* yang tinggi, perawat tetap memiliki *Work engagement* dan *job Performance* yang tinggi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perawat di rumah sakit X memiliki *work engagement* yang tinggi sehingga, walaupun tingkat *Burnout* tinggi, tetap mampu mempertahankan kinerja dengan baik. Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa *nurse burnout* terhadap *nurse performance* yang dimediasi oleh *work engagement* tidak berpengaruh secara negatif dan berpengaruh signifikan pada perawat di Rumah Sakit X.

3.10. Pengaruh Life Satisfaction terhadap Nurse Performance Dimediasi oleh Work Engagement

Berdasarkan hasil uji mediasi, nilai koefisien jalur $0,104 \neq 0$, maka hipotesis 10 (H10) didukung. Nilai koefisien jalur (+) artinya hubungan *life satisfaction* terhadap *nurse performance* dimediasi oleh *work engagement*. Perawat yang memiliki tingkat *life satisfaction* tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya, yang kemudian meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Intervensi untuk meningkatkan *life satisfaction* dapat berdampak tidak langsung pada peningkatan *nurse performance* melalui peningkatan *work engagement*. Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa *life satisfaction* terhadap *nurse performance* yang dimediasi oleh *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan pada perawat di Rumah Sakit X.

3.11. Pengaruh Nurse Stress terhadap Nurse Performance Dimediasi oleh Nurse Self-Efficacy

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai koefisien jalur $0,072 \neq 0$, maka hipotesis 11 (H11) tidak didukung. Nilai koefisien jalur (+) artinya hubungan *nurse stress* terhadap *Nurse Performance* dimediasi oleh *nurse self-efficacy* tidak berpengaruh negatif. Dari hasil analisis deskriptif, walaupun dengan tingkat stres yang tinggi, perawat tetap memiliki *self-efficacy* dan *job performance* yang tinggi. Perawat dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung lebih mampu mengatasi tantangan, menunjukkan motivasi dan dedikasi yang lebih besar, serta lebih tahan terhadap tekanan kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perawat di rumah sakit X memiliki *self-efficacy* yang tinggi sehingga, walaupun tingkat stres tinggi, tetap mampu mempertahankan kinerja dengan baik. Dari hasil analisis

maka dapat disimpulkan *nurse stress* terhadap *nurse performance* yang dimediasi oleh *nurse self-efficacy* tidak berpengaruh negatif dan berpengaruh signifikan pada perawat di Rumah Sakit X.

3.12. Pengaruh *Nurse Resilience* terhadap *Nurse Performance* Dimediasi oleh *Nurse Self-Efficacy*

Berdasarkan hasil uji mediasi, nilai koefisien jalur $0,067 \neq 0$, maka hipotesis 12 (H12) didukung. Nilai koefisien jalur (+) artinya hubungan *nurse resilience* terhadap *nurse performance* yang dimediasi oleh *nurse self-efficacy* berpengaruh positif. *Resilience* membantu perawat untuk pulih dari situasi stres dan mempertahankan *job performance* yang baik. Studi menunjukkan bahwa *resilience* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*, dan secara tidak langsung meningkatkan *nurse performance*. Dari hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa *nurse resilience* terhadap *nurse performance* yang dimediasi oleh *nurse self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan pada perawat di Rumah Sakit X.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout dan stress tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement*, *self-efficacy*, maupun *job performance* perawat di Rumah Sakit X, begitu juga dengan pengaruhnya yang dimediasi oleh *work engagement* dan *self-efficacy*. Temuan ini dapat terjadi karena keadaan burnout dan stress yang masih dalam batas wajar pada perawat RS X sehingga tidak menurunkan tingkat *work engagement*, *self-efficacy*, dan *job performance* mereka. Sedangkan, *life satisfaction* dan *resilience* ditemukan berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* dan *self-efficacy*, begitu juga dengan *work engagement* dan *self-efficacy* yang berpengaruh positif terhadap *job performance*, serta peran mediasi *work engagement* pada *life satisfaction* dengan *job performance* dan peran mediasi *self-efficacy* pada *resilience* dengan *job performance*.

Daftar Rujukan

- [1] Sarıköse, S., & Göktepe, N. (2021). Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. *Journal of Clinical Nursing*, 31(5–6), 633–641. <https://doi.org/10.1111/jocn.15921>
- [2] Bhatti, M. A., Mat, N., & Juhari, A. S. (2018). Effects of job resources factors on nurses job performance (mediating role of work engagement). *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 31(8), 1000–1013. <https://doi.org/10.1108/IJHCQA-07-2017-0129>
- [3] Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- [4] Aguirre Mas, C., Gallo, A., Ibarra, A., & Sánchez García, J. C. (2018). Relación entre estrés laboral y burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo en Chile. *Ciencias Psicológicas*, 239–248. <https://doi.org/10.22235/cp.v12i2.1688>
- [5] Chemali, Z., Ezzeddine, F. L., Gelaye, B., Dossett, M. L., Salameh, J., Bizri, M., Dubale, B., & Fricchione, G. (2019). Burnout among healthcare providers in the complex environment of the Middle East: A systematic review. *BMC Public Health*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7713-1>
- [6] Kurniawati, F., Fikaris, M. F., Eryani, I. S., Rohendi, A., & Wahyudi, B. (2023). The Effect of Work-load, Burnout, and Work Motivation on Nurse Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(4), 915–927. <https://doi.org/10.21776/ub>
- [7] Babapour, A. R., Gahassab-Mozaffari, N., & Fathnezhad-Kazemi, A. (2022). Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
- [8] Sun, J., Sarfraz, M., Ivascu, L., Iqbal, K., & Mansoor, A. (2022). How Did Work-Related Depression, Anxiety, and Stress Hamper Healthcare Employee Performance during COVID-19? The Mediating Role of Job Burnout and Mental Health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16). <https://doi.org/10.3390/ijerph191610359>
- [9] Agustin, L. (2022). Impact of Burnout on Nurse Performance in the Inpatient Ward: A Literature Review. *Nursing and Health Journal (DNHJ)*, 3(1).
- [10] Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., & Yeves, J. (2019). Professional self-efficacy and job satisfaction: The mediator role of work design. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 157–163. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a18>
- [11] Messerotti, A., Banchelli, F., Ferrari, S., Barbieri, E., Bettelli, F., Bandieri, E., Giusti, D., Catellani, H., Borelli, E., Colaci, E., Pioli, V., Morselli, M., Forghieri, F., Galeazzi, G. M., Marasca, R., Bigi, S., D'Amico, R., Martin, P., Efficace, F., ... Potenza, L. (2020). Investigating the association between physicians self-efficacy regarding communication skills and risk of "burnout." *Health and Quality of Life Outcomes*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01504-y>
- [12] Hagmaier, T., Abele, A. E., & Goebel, K. (2018). How do career satisfaction and life satisfaction associate? *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 142–160. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2017-0326>
- [13] Kołtuniuk, A., Witczak, I., Młynarska, A., Czajor, K., & Uchmanowicz, I. (2021). Satisfaction With Life, Satisfaction With Job, and the Level of Care Rationing Among Polish Nurses—A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.734789>
- [14] Cabrera-Aguilar, E., Zevallos-Francia, M., Morales-García, M., Ramírez-Coronel, A. A., Morales-García, S. B., Sairitupa-Sanchez, L. Z., & Morales-García, W. C. (2023). Resilience and stress as predictors of work engagement: the mediating role of self-efficacy in nurses. *Frontiers in Psychiatry*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1202048>
- [15] Delgado, C., Upton, D., Ranse, K., Furness, T., & Foster, K. (2017). Nurses' resilience and the emotional labour of nursing work: An integrative review of empirical literature. In *International Journal of Nursing Studies* (Vol. 70, pp. 71–88). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.02.008>
- [16] Aburn, G., Gott, M., & Hoare, K. (2016). What is resilience? An Integrative Review of the empirical literature. In *Journal of Advanced Nursing* (Vol. 72, Issue 5, pp. 980–1000). Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1111/jan.12888>
- [17] Lee, T. W., & Ko, Y. K. (2010). Effects of self-efficacy, affectivity and collective efficacy on nursing performance of hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 66(4), 839–848. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05244.x>

- [18] Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1, pp. 2–24). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- [19] Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huacahuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. C. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care and Community Health*, 13. <https://doi.org/10.1177/21501319221101845>
- [20] García-Sierra, R., Fernández-Castro, J., & Martínez-Zaragoza, F. (2016). Work engagement in nursing: An integrative review of the literature. *Journal of Nursing Management*, 24(2), E101–E111. <https://doi.org/10.1111/jonm.12312>
- [21] Wang, L., Tao, H., Bowers, B. J., Brown, R., & Zhang, Y. (2018). Influence of Social Support and Self-Efficacy on Resilience of Early Career Registered Nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 40(5), 648–664. <https://doi.org/10.1177/0193945916685712>
- [22] Guo, Y. F., Cross, W., Plummer, V., Lam, L., Luo, Y. H., & Zhang, J. P. (2017). Exploring resilience in Chinese nurses: a cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 25(3), 223–230. <https://doi.org/10.1111/jonm.12457>
- [23] Orkaizagirre-Gómara, A., Sánchez De Miguel, M., Ortiz de Elguea, J., & Ortiz de Elguea, A. (2020). Testing general self-efficacy, perceived competence, resilience, and stress among nursing students: An integrator evaluation. *Nursing and Health Sciences*, 22(3), 529–538. <https://doi.org/10.1111/nhs.12689>
- [24] Lim, S., Song, Y., Nam, Y., Lee, Y., & Kim, D. (2022). Moderating Effect of Burnout on the Relationship between Self-Efficacy and Job Performance among Psychiatric Nurses for COVID-19 in National Hospitals. *Medicina (Lithuania)*, 58(2). <https://doi.org/10.3390/medicina58020171>
- [25] Karabacak, U., Unver, V., Ugur, E., Kocatepe, V., Ocaktan, N., Ates, E., & Uslu, Y. (2019). Examining the effect of simulation based learning on self-efficacy and performance of first-year nursing students. *Nurse Education in Practice*, 36, 139–143. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2019.03.012>