Academia Open

Vol. 12 No. 1 (2027): June
DOI: 10.21070/acopen.12.2026.16043

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open

Vol. 12 No. 1 (2027): June
DOI: 10.21070/acopen.12.2026.16043

Table Of Contents

Journal Cover 1
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
Check this article update (crossmark) 5
Check this article impact 5
Cite this article 5
Title page 6
Article Title 6
Author information 6
Abstract 6
Article content 7

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open

Vol. 12 No. 1 (2027): June
DOI: 10.21070/acopen.12.2026.16043

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode

Academia Open

Vol. 12 No. 1 (2027): June
DOI: 10.21070/acopen.12.2026.16043

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team (link)

Complete list of indexing services for this journal (link)

How to submit to this journal (link)

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open

Vol. 12 No. 1 (2027): June
DOI: 10.21070/acopen.12.2026.16043

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)















Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open

Vol. 12 No. 1 (2027): June
DOI: 10.21070/acopen.12.2026.16043

Work Engagement Mediates Nurse Performance Relationships with Work Family Conflict and Self Efficacy

Keterlibatan Kerja Memediasi Hubungan antara Konflik Kerja-Keluarga dan Keyakinan Diri terhadap Kinerja Perawat

Sayyid Maulana Yassin, 22012010258@student.upnjatim.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Surabaya, Indonesia

Bowo Santoso, bowo.santoso.mnj@upnjatim.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Surabaya, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Nurse performance is essential to healthcare quality, particularly in hospitals operating continuously, where female nurses must balance professional and family responsibilities. **Specific Background:** Work-family conflict represents a job demand, whereas self-efficacy serves as a personal resource, with work engagement functioning as a motivational mechanism within the Job Demands-Resources theory. **Knowledge Gap:** Limited research has simultaneously examined work-family conflict and self-efficacy in relation to nurse performance through work engagement among female nurses in hospital settings. **Aims:** This study examined the direct relationships of work-family conflict and self-efficacy with nurse performance and the mediating role of work engagement. A quantitative survey involved 50 married or previously married female nurses at RSIA Putri Surabaya, selected through total sampling, with data analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). **Results:** Work-family conflict was negatively associated with nurse performance ($\beta = -0.238$; $p = 0.010$), while self-efficacy showed a positive association ($\beta = 0.290$; $p < 0.001$). Work engagement partially mediated both relationships, with significant indirect coefficients of −0.237 ($p = 0.001$) and 0.143 ($p = 0.019$), respectively. The model explained 62.2% of performance variance. **Novelty:** The study integrates job demands, personal resources, and motivational mechanisms within a unified model of female nurse performance in maternal and child healthcare. **Implications:** Hospital management should consider managing work-family conflict, strengthening self-efficacy, and supporting work engagement, although generalizability remains limited by the single-hospital sample and self-reported data.

Highlights:

- Greater competing role demands were associated with lower clinical staff performance ($\beta = -0.238$; $p = 0.010$).
- Stronger personal capability beliefs were positively associated with clinical outcomes ($\beta = 0.290$; $p < 0.001$).
- Both indirect pathways were statistically significant ($p = 0.001$; $p = 0.019$), with 62.2% of outcome variance explained.

Keywords: Female Nurses, Nurse Performance, Self-Efficacy, Work Engagement, Work-Family Conflict

Published date: 2026-11-18

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 12 No. 1 (2027): June
DOI: 10.21070/acopen.12.2026.16043

Pendahuluan

Layanan kesehatan menuntut ketepatan tindakan yang tinggi karena kekeliruan dapat berdampak langsung pada keselamatan pasien, dan perawat berada di garis terdepan dalam menjaga keselamatan serta kenyamanan pasien [1]. Kinerja perawat karena itu tidak cukup dilihat dari banyaknya pekerjaan yang selesai. Ketepatan tindakan, kepatuhan pada prosedur, kerja sama tim, dan kemampuan beradaptasi ikut menentukan mutu layanan [2].

RSIA Putri Surabaya adalah rumah sakit ibu dan anak yang beroperasi 24 jam dengan sistem kerja bergilir (*shift*). Data internal rumah sakit menunjukkan total kunjungan pasien naik dari 27.851 pada 2024 menjadi 30.296 pada 2025 (8,8%), terutama karena rawat jalan (10,8%), sementara rawat inap turun 4,0%. Dari 60 perawat perempuan, 50 orang (83,3%) berstatus menikah atau pernah menikah sehingga menjalankan peran kerja dan keluarga sekaligus. Pra-survei terhadap 20 tenaga keperawatan menunjukkan bahwa separuh responden (50%) belum mampu memisahkan stres pekerjaan dari suasana di rumah, dan separuh responden (50%) belum yakin mampu mengatasi hambatan dalam tugas pelayanan. Proporsi perawat yang mengikuti pelatihan pada 2023-2025 juga hanya berkisar 13,8%-24,2%.

Fenomena tersebut dapat dibaca dengan *Job Demands-Resources* (JD-R) *theory*. Menurut teori ini, tuntutan kerja yang tinggi menguras energi dan dapat menurunkan kinerja (*health impairment process*), sedangkan sumber daya kerja dan sumber daya personal mendorong motivasi, keterikatan kerja, dan perilaku kerja yang produktif (*motivational process*) [3]. *Work-family conflict*, yaitu konflik peran ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling mengganggu [4], diposisikan sebagai tuntutan. *Self-efficacy* diposisikan sebagai sumber daya personal, dan *work engagement* sebagai mekanisme motivasional yang menghubungkan keduanya dengan kinerja.

Penelitian terdahulu pada tenaga kesehatan mengaitkan *work-family conflict* dengan kinerja perawat perempuan yang lebih rendah [5] dan dengan menurunnya *work engagement* pada karyawan rumah sakit [6] maupun polisi wanita [7]. Sahin dan Yozgat menemukan bahwa *work engagement* memediasi hubungan *work-family conflict* dengan kinerja pada karyawan layanan kesehatan [8]. Namun, mega-meta-analisis menunjukkan bahwa dampak *work-family conflict* terhadap berbagai luaran kerja belum selalu konsisten karena dipengaruhi kondisi psikologis individu dan konteks kerja [9].

Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja lebih banyak diuji pada konteks nonkesehatan, misalnya perbankan [10], dan hubungannya dengan *work engagement* diuji pada lembaga sosial dan perusahaan logistik [11], [12]. Pada konteks kerja lain, *self-efficacy* dilaporkan meningkatkan kinerja melalui *work engagement* [12], [13]. Pada perawat, *self-efficacy* dikaitkan dengan kompetensi profesional dan kepuasan kerja [14], sedangkan *work engagement* dikaitkan dengan kinerja [15]. Kajian mediasi *work engagement* di rumah sakit lebih banyak berfokus pada *turnover intention* [6] dan *job crafting* [16], bukan pada kinerja.

Sejauh ini, penelitian yang menguji *work-family conflict* dan *self-efficacy* secara bersamaan terhadap kinerja melalui *work engagement* pada perawat perempuan di rumah sakit masih terbatas. Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan menguji keempat variabel dalam satu model pada perawat perempuan berstatus menikah atau pernah menikah di RSIA Putri Surabaya. Berdasarkan JD-R, diajukan empat hipotesis: *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja (H1); *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja (H2); dan *work engagement* memediasi pengaruh *work-family conflict* (H3) serta *self-efficacy* (H4) terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh langsung *work-family conflict* dan *self-efficacy* terhadap kinerja perawat, serta pengaruh tidak langsungnya melalui *work engagement*.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei kuesioner pada perawat perempuan RSIA Putri Surabaya. Populasinya adalah seluruh perawat perempuan berstatus menikah atau pernah menikah yang masih aktif bekerja saat penelitian, yaitu 50 orang dari 60 perawat perempuan menurut data sumber daya manusia rumah sakit per Maret 2026. Mereka bertugas di delapan unit pelayanan: ICU, IGD, Kamar Bersalin, Kamar Operasi/RR, Rawat Inap Anak, Rawat Inap Ibu, Rawat Jalan, dan Ruang Bayi/NICU. Karena populasinya kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel (*total sampling*) [17], sehingga diperoleh 50 responden.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner Google Forms pada 6-11 Agustus 2026. Kuesioner memuat 24 pernyataan, enam untuk setiap variabel, dengan skala *Likert* lima poin dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Pada *work-family conflict*, skor yang lebih tinggi menunjukkan konflik yang lebih tinggi; pada tiga variabel lain, skor yang lebih tinggi menunjukkan kondisi yang lebih positif. Wawancara, observasi, dan dokumen internal rumah sakit digunakan untuk memahami konteks dan tidak dipakai dalam pengujian hipotesis.

Keempat variabel diukur secara reflektif. *Work-family conflict* (X1) adalah konflik peran ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling mengganggu, dengan aspek konflik berbasis waktu, tekanan, dan perilaku [9], [18]. *Self-efficacy* (X2) adalah keyakinan perawat atas kemampuannya mengatur dan melaksanakan tindakan untuk mencapai hasil tertentu [19], yang mencakup keyakinan menyelesaikan tugas klinis yang sulit, ketahanan menghadapi tekanan kerja, serta kemampuan beradaptasi dan menguasai kompetensi baru [14]. *Work engagement* (Z) ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* [3]. Kinerja (Y) mencakup *task performance*, *contextual performance*, dan *adaptive performance* [2], [20]. Setiap variabel diukur dengan enam indikator yang disesuaikan dengan konteks pelayanan maternal dan neonatal.

Data dianalisis dengan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS [21]. PLS-SEM dipilih karena dapat menguji beberapa konstruk laten dan pengaruh tidak langsung secara simultan, sesuai untuk

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol. 12 No. 1 (2027): June
DOI: 10.21070/acopen.12.2026.16043

model prediktif dengan sampel relatif kecil, dan tidak menuntut normalitas multivariat yang ketat [21]. Ukuran sampel (n = 50) memenuhi pedoman umum sepuluh kali jumlah jalur terbanyak yang menuju satu konstruk, yaitu 30 responden untuk tiga jalur menuju kinerja.

Model pengukuran dinilai melalui *outer loading* (> 0,70), *Average Variance Extracted* (AVE > 0,50), *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* (> 0,70), serta validitas diskriminan berdasarkan kriteria Fornell-Larcker, *cross loading*, dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT < 0,90) [21]. Model struktural dinilai melalui R^2 dan Q^2 *predict* ($Q^2 > 0$). Hipotesis diuji dengan *bootstrapping* pada taraf signifikansi 5% (*t*-statistic > 1,96 dan $p < 0,05$). Pengaruh tidak langsung diuji melalui *specific indirect effects*; mediasi disebut parsial jika pengaruh langsungnya tetap signifikan dan penuh jika tidak signifikan [21].

Hasil dan Pembahasan

A. Karakteristik Responden dan Gambaran Variabel

Responden berjumlah 50 perawat perempuan. Berdasarkan unit kerja, responden terbanyak berasal dari Kamar Operasi/RR (24%), diikuti Rawat Jalan dan Ruang Bayi/NICU masing-masing 16%, sedangkan ICU diwakili satu perawat (2%). Kelompok usia terbesar adalah 40-45 tahun (26%), diikuti kelompok 31-35 tahun dan 36-40 tahun masing-masing 20%. Sebanyak 44% responden memiliki empat anggota keluarga inti.

Nilai rata-rata keempat variabel berada di sekitar titik tengah skala 1-5: *work-family conflict* 3,03, *self-efficacy* 2,94, *work engagement* 3,01, dan kinerja 3,04 (*grand mean*). Pada *work-family conflict*, skor tertinggi ada pada stres pekerjaan yang terbawa ke rumah dan pengaruh tekanan kerja terhadap perilaku di keluarga (masing-masing 3,10), sedangkan kesulitan menyediakan waktu bagi keluarga paling rendah (2,86). Pada *self-efficacy*, skor tertinggi ada pada keyakinan mempelajari keterampilan baru (3,06) dan terendah pada kemampuan mengatasi hambatan (2,84). Pada *work engagement*, semangat menjalankan tugas paling tinggi (3,12) dan rasa bangga terhadap profesi paling rendah (2,94). Pada kinerja, penyelesaian tugas sesuai standar operasional paling tinggi (3,12), sedangkan kerja sama dengan rekan kerja dan kemampuan bekerja baik saat beban meningkat paling rendah (masing-masing 2,96).

B. Evaluasi Model Pengukuran

Hasil evaluasi model pengukuran disajikan pada Tabel 1. Seluruh 24 indikator memiliki *outer loading* 0,804-0,920, di atas batas 0,70, sehingga tidak ada indikator yang dikeluarkan (Tabel 1). Nilai AVE (0,729-0,764), *Cronbach's alpha* (0,925-0,938), dan *composite reliability* (0,928-0,953) memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas. Validitas diskriminan juga terpenuhi. Akar AVE tiap konstruk (0,854 untuk kinerja, 0,867 untuk *self-efficacy*, 0,874 untuk *work engagement*, dan 0,868 untuk *work-family conflict*) lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain, setiap indikator memiliki *loading* tertinggi pada konstruknya sendiri, dan seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,90 yang tersajikan pada Tabel 2. Pasangan dengan HTMT tertinggi adalah kinerja dan *work engagement* (0,764).

Tabel 1. Hasil evaluasi model pengukuran

Konstruk	Jumlah indikator	Rentang *outer loading*	Cronbach's alpha	*rho_a*	*rho_c*	AVE	*Grand mean*
Work-family conflict	6	0,839-0,898	0,935	0,939	0,948	0,753	3,03
Self-efficacy	6	0,820-0,880	0,935	0,953	0,948	0,752	2,94
Work engagement	6	0,822-0,920	0,938	0,942	0,951	0,764	3,01
Kinerja	6	0,804-0,894	0,925	0,928	0,942	0,729	3,04

Tabel 2. Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

Konstruk	Kinerja	*Self-efficacy*	*Work engagement*	*Work-family conflict*
Kinerja	-			
Self-efficacy	0,540	-		
Work engagement	0,764	0,401	-	
Work-family conflict	0,583	0,190	0,582	-

C. Evaluasi Model Struktural dan Pengujian Hipotesis

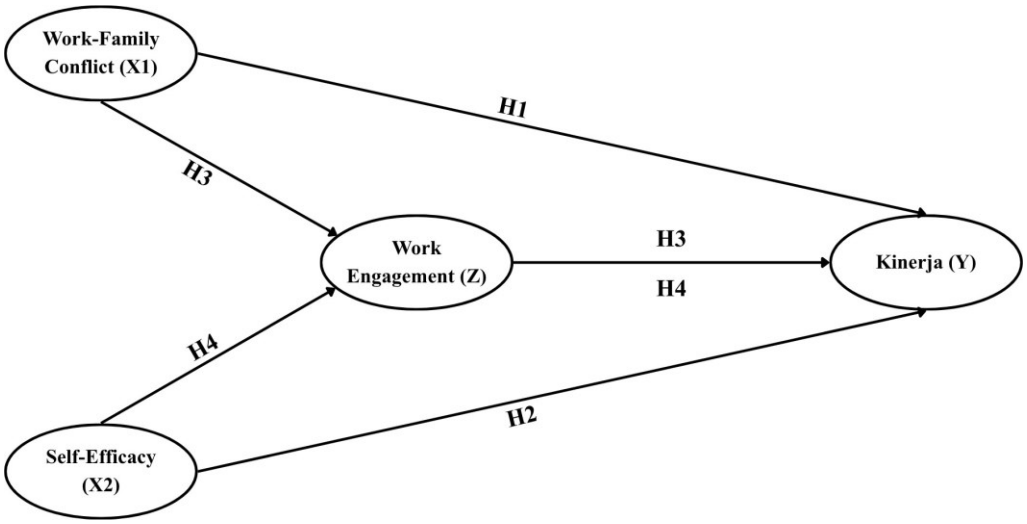
Model menjelaskan 62,2% varians kinerja (R^2 = 0,622; R^2 *adjusted* = 0,597) dan 39,2% varians *work engagement* (R^2 = 0,392; R^2 *adjusted* = 0,367). Nilai Q^2 *predict* sebesar 0,563 untuk kinerja dan 0,352 untuk *work engagement*. Keduanya lebih besar dari nol sehingga model memiliki relevansi prediktif. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 3 dan Gambar 1. *Work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (β = -0,238; *t* = 2,591; *p* = 0,010), dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan (β = 0,290; *t* = 3,575; *p* < 0,001). Dengan demikian, H1 dan H2 diterima. Pengaruh tidak langsung melalui *work engagement* juga signifikan, baik untuk *work-family conflict* (-0,237; *p* = 0,001) maupun *self-efficacy* (0,143; *p* = 0,019), sehingga H3 dan H4 diterima. Karena pengaruh langsung kedua variabel eksogen tetap signifikan dan searah dengan pengaruh tidak langsungnya, *work engagement* berperan sebagai mediator parsial.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol. 12 No. 1 (2027): June
DOI: 10.21070/acopen.12.2026.16043

Tabel 3. Hasil pengujian hipotesis (*bootstrapping*)

Jalur	β	Simpangan baku	*t*	*p*	Keputusan
H1: WFC → Kinerja	-0,238	0,092	2,591	0,010	Diterima
H2: SE → Kinerja	0,290	0,081	3,575	< 0,001	Diterima
WFC → WE	-0,499	0,096	5,188	< 0,001	Signifikan
SE → WE	0,301	0,103	2,912	0,004	Signifikan
WE → Kinerja	0,475	0,103	4,588	< 0,001	Signifikan
H3: WFC → WE → Kinerja	-0,237	0,069	3,445	0,001	Diterima (mediasi parsial)
H4: SE → WE → Kinerja	0,143	0,061	2,346	0,019	Diterima (mediasi parsial)



Gambar 1. Kerangka Konseptual

D. Pembahasan

Pengaruh negatif *work-family conflict* terhadap kinerja (β = -0,238) berarti perawat yang lebih sering mengalami benturan peran kerja dan keluarga cenderung melaporkan kinerja yang lebih rendah. Di lapangan, konflik ini lebih terasa pada sisi psikologis dan perilaku daripada sisi waktu. Stres pekerjaan yang terbawa ke rumah dan pengaruh tekanan kerja pada perilaku di keluarga memiliki skor tertinggi (3,10), sedangkan kesulitan menyediakan waktu paling rendah (2,86). Indikator yang paling kuat merefleksikan konstruk ini adalah kelelahan setelah bekerja yang mengurangi kualitas interaksi dengan keluarga (*loading* 0,898). Temuan ini sejalan dengan hasil pra-survei, ketika separuh perawat belum mampu memisahkan stres kerja dari suasana rumah, dan dengan penelitian pada perawat perempuan [5] serta karyawan layanan kesehatan [8]. Menurut JD-R, tuntutan yang menguras energi tanpa pemulihan yang memadai dapat menurunkan kemampuan menjalankan tugas [3]. Penelitian ini tidak mengukur kelelahan atau beban kerja secara terpisah, sehingga penjelasan tersebut bersifat teoretis. Hasil ini juga menunjukkan bahwa pada perawat RSIA Putri Surabaya pengaruhnya nyata, meskipun sintesis lintas studi menunjukkan konsistensinya bergantung pada konteks [9].

Self-efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja (β = 0,290). Perawat yang lebih yakin pada kemampuannya melaporkan kinerja yang lebih baik, sejalan dengan temuan pada karyawan perbankan [10] dan dengan kaitan antara *self-efficacy* dan kompetensi profesional perawat [14]. Indikator yang paling kuat merefleksikan konstruk ini adalah keyakinan mengambil keputusan sesuai kewenangan dan menyelesaikan pekerjaan di bawah tekanan (masing-masing 0,880). Namun, skor rata-rata terendah justru ada pada kemampuan mengatasi hambatan (2,84), yang sejalan dengan keraguan yang muncul pada pra-survei. Dalam JD-R, *self-efficacy* adalah sumber daya personal yang membantu individu menghadapi tuntutan kerja [3]. Data rumah sakit menunjukkan kesempatan pelatihan masih terbatas (13,8%-24,2% perawat pada 2023-2025), sehingga pengembangan kompetensi dapat menjadi salah satu jalur untuk menguatkan sumber daya ini. Hubungan tersebut tidak diuji dalam penelitian ini.

Jalur mediasi menunjukkan bahwa *work-family conflict* menurunkan *work engagement* (β = -0,499), dan *work engagement* yang lebih tinggi diikuti kinerja yang lebih baik (β = 0,475), sehingga pengaruh tidak langsungnya signifikan (-0,237). Jalur *work-family conflict* ke *work engagement* merupakan koefisien terbesar dalam model. Dalam JD-R, energi yang terserap untuk mengelola tekanan peran ganda mengurangi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* [3]. Hasil ini konsisten dengan temuan bahwa *work engagement* memediasi hubungan konflik kerja-keluarga dengan kinerja pada karyawan layanan kesehatan [8], serta dengan pengaruh negatif *work-family conflict* terhadap *work engagement* pada karyawan rumah sakit [6] dan polisi wanita [7]. Karena pengaruh langsungnya tetap signifikan, mediasinya bersifat parsial: sebagian dampak konflik peran terhadap kinerja tidak melalui keterikatan kerja. Mekanisme lain yang tidak dimodelkan di sini, misalnya kelelahan atau stres kerja, layak diuji pada penelitian berikutnya.

Pada jalur *self-efficacy*, keyakinan diri yang lebih tinggi berkaitan dengan *work engagement* yang lebih tinggi (β = 0,301)

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

dan pada gilirannya dengan kinerja yang lebih baik. Pengaruh tidak langsungnya signifikan tetapi lebih kecil (0,143) daripada jalur *work-family conflict*. Temuan ini sejalan dengan penelitian pada karyawan logistik [12], hubungan positif *self-efficacy* dan *work engagement* pada karyawan pusat pengembangan anak [11], dan hasil bahwa *self-efficacy* meningkatkan kinerja melalui *work engagement* [13]. Pada perawat, *work engagement* juga dikaitkan dengan kinerja [15] dan dengan faktor individual maupun organisasi [22]. Indikator *work engagement* dengan skor tertinggi dan *loading* tertinggi adalah semangat menjalankan tugas (3,12; 0,920), sedangkan rasa bangga terhadap profesi paling rendah (2,94). Keterikatan perawat dengan demikian lebih tercermin pada energi kerja daripada keterikatan emosional terhadap profesi. Karena model hanya menjelaskan 39,2% varians *work engagement*, faktor lain seperti sumber daya kerja kemungkinan ikut berperan, tetapi tidak diukur dalam penelitian ini.

Secara teoretis, hasil ini mendukung dua proses JD-R pada perawat perempuan di rumah sakit ibu dan anak. Tuntutan berupa konflik kerja-keluarga berkaitan dengan kinerja yang lebih rendah melalui *work engagement*, dan sumber daya personal berkaitan dengan kinerja yang lebih tinggi melalui jalur yang sama. Secara praktis, manajemen rumah sakit dapat mempertimbangkan pengelolaan jadwal *shift* dan beban kerja, pemantauan keterikatan kerja secara berkala, serta penguatan kompetensi melalui simulasi kasus klinis dan pendampingan oleh perawat senior. Usulan ini merupakan implikasi dari hasil penelitian dan efektivitasnya belum diuji.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Data berasal dari satu rumah sakit dengan 50 responden yang mencakup seluruh populasi sasaran, sehingga generalisasi ke rumah sakit atau kelompok perawat lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Seluruh variabel diukur melalui kuesioner laporan diri pada satu periode pengumpulan data, sehingga kinerja yang dinilai adalah persepsi perawat sendiri dan hubungan yang ditemukan tidak dapat ditafsirkan sebagai hubungan sebab-akibat. Beberapa nilai reliabilitas komposit juga melampaui 0,95 (*rho_a self-efficacy* 0,953 dan *rho_c work engagement* 0,951), yang dapat menandakan butir-butir yang mirip satu sama lain.

Simpulan

Work-family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat perempuan RSIA Putri Surabaya, sedangkan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan. *Work engagement* memediasi secara parsial pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja. Konflik kerja-keluarga menurunkan kinerja melalui melemahnya keterikatan kerja, dan *self-efficacy* meningkatkan kinerja melalui menguatnya keterikatan kerja. Model menjelaskan 62,2% varians kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan konflik peran ganda serta penguatan *self-efficacy* dan *work engagement* perlu mendapat perhatian dalam manajemen sumber daya manusia keperawatan. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan sampel dari lebih dari satu rumah sakit dan menambahkan variabel seperti dukungan organisasi, kepuasan kerja, *burnout*, dan *work-life balance*.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada manajemen RSIA Putri Surabaya dan seluruh perawat yang bersedia menjadi responden penelitian ini.

References

[1] R. N. Al-Dossary, “The relationship between nurses’ quality of work-life on organizational loyalty and job performance in Saudi Arabian hospitals: A cross-sectional study,” Frontiers in Public Health, vol. 10, Art. no. 918492, 2022, doi: 10.3389/fpubh.2022.918492.

[2] M. Krijgsheld, L. G. Tummers, and F. E. Scheepers, “Job performance in healthcare: A systematic review,” BMC Health Services Research, vol. 22, Art. no. 149, 2022, doi: 10.1186/s12913-021-07357-5.

[3] A. B. Bakker, E. Demerouti, and A. Sanz-Vergel, “Job demands–resources theory: Ten years later,” Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, vol. 10, pp. 25–53, 2023, doi: 10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933.

[4] E. D. Kriswandityaningrum and T. Siregar, “Hubungan work-family conflict dengan kinerja perawat perempuan di ruang rawat inap RSUD Pasar Rebo Jakarta Timur,” Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia, vol. 9, no. 2, pp. 137–145, 2025, doi: 10.52020/jkwgi.v9i2.11186.

[6] A. J. Rahmaningsih, N. Fajriyani, and N. Emilisa, “Mediasi work engagement terhadap work family conflict, training satisfaction, turnover intention pada karyawan di RS Sentra Medika Cibinong,” Gema Ekonomi, vol. 11, no. 1, pp. 244–249, 2022, doi: 10.55129/gemaekonomi.v11i1.1778.

[7] M. A. Dahlia and T. D. Djamhoer, “Pengaruh work-family conflict terhadap work engagement pada polisi wanita,” Bandung Conference Series: Psychology Science, vol. 5, no. 1, pp. 221–230, 2025, doi: 10.29313/bcsps.v5i1.16255.

[8] S. Şahin and U. Yozgat, “Work–family conflict and job performance: Mediating role of work engagement in healthcare employees,” Journal of Management & Organization, vol. 30, no. 4, pp. 931–950, 2024, doi: 10.1017/jmo.2021.13.

[9] B. K. Miller, M. Wan, D. Carlson, K. M. Kacmar, and M. Thompson, “Antecedents and outcomes of work-family conflict: A mega-meta path analysis,” PLOS ONE, vol. 17, no. 2, Art. no. e0263631, 2022, doi: 10.1371/journal.pone.0263631.

[10] Y. Aminullah and Kustini, “Kontribusi self efficacy dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Jombang (Perseroda),” Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis), vol. 6, no. 1, pp. 256–270, 2022, doi: 10.37339/e-bis.v6i1.885.

[11] K. A. Mardiana and S. Wijono, “Hubungan self-efficacy dengan work engagement pada karyawan Pusat Pengembangan Anak (YCI) selama masa pandemi Covid-19,” Bulletin of Counseling and Psychotherapy, vol. 4, no. 3, pp. 778–784, 2022, doi: 10.51214/bocp.v5i1.430.

[12] R. A. Pratama, P. Purwati, I. N. Sari, and F. K. Nikmah, “Meningkatkan kinerja karyawan logistik melalui self-efficacy dan prosocial motivation: Analisis mediasi work engagement di Surakarta,” Journal of Business, Finance, and

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Economics (JBFE), vol. 6, no. 1, pp. 355–367, 2025, doi: 10.32585/jbfe.v6i1.6802.
[13] M. Meyvanali, A. Ardi, M. P. Berlianto, and R. A. Sunarjo, "Strengthening job performance through social cognitive factors: The roles of self-efficacy, work engagement, and knowledge-oriented leadership," Social Sciences & Humanities Open, vol. 12, Art. no. 101999, 2025, doi: 10.1016/j.ssaho.2025.101999.
[14] S. K. Hermansson et al., "Job satisfaction, professional competence, and self-efficacy: A multicenter cross-sectional study among registered nurses in Sweden and Norway," BMC Health Services Research, vol. 24, Art. no. 734, 2024, doi: 10.1186/s12913-024-11177-8.
[15] A. Niartiningsih, P. K. Wiguna, N. Munsir, N. H. Nur, and Nurfitriani, "Pengaruh work engagement terhadap kinerja perawat," Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, vol. 5, no. 2, 2025, doi: 10.24905/mlt.v6i1.81.
[16] S. Park and Y. Ha, "The relationship between positive psychological capital and work engagement in clinical nurses: Mediation effect of job crafting," BMC Nursing, vol. 24, Art. no. 117, 2025, doi:
10.1186/s12912-024-02600-w.
[17] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2022.
[18] R. P. Zhang and P. Bowen, "Work-family conflict (WFC)–Examining a model of the work-family interface of construction professionals," Safety Science, vol. 144, Art. no. 105469, 2021, doi: 10.1016/j.ssci.2021.105469.
[19] A. Bandura, Self-Efficacy: The Exercise of Control. New York, NY, USA: W. H. Freeman, 1997.
[20] S. Sarıköse and N. Göktepe, "Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance," Journal of Clinical Nursing, vol. 31, no. 5–6, pp. 633–641, 2022, doi: 10.1111/jocn.15921.
[21] J. F. Hair, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), 3rd ed. Thousand Oaks, CA, USA: SAGE Publications, 2022.
[22] Y. Zhang et al., "Work engagement and associated factors among Chinese nurses: A multi-centre cross-sectional study," BMC Nursing, vol. 24, Art. no. 840, 2025, doi: 10.1186/s12912-025-03481-3.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).