

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi yang ditandai dengan tingginya persaingan, kemajuan teknologi yang pesat, dan tuntutan konsumen yang semakin tinggi menjadikan sumber daya manusia aspek yang sangat berharga oleh setiap organisasi sehingga peran dari sumber daya manusia menjadi semakin krusial. Keberhasilan suatu organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh keunggulan layanan dan produk, tetapi juga oleh kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi tersebut. Salah satu faktor penting dalam upaya tersebut adalah memiliki karyawan yang terlibat penuh (*engaged*) dalam pekerjaannya. *Work engagement* atau keterikatan kerja (WE) menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya memaksimalkan potensi sumber daya manusianya. Di saat karyawan mempunyai keterikatan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya, mereka akan menunjukkan etos kerja luar biasa, melahirkan kinerja optimal, dan dapat berkontribusi secara proaktif terhadap kemajuan organisasi. Hal tersebut dapat terlihat dari meningkatnya produktivitas, inovasi, dan kualitas layanan yang dihasilkan.

Work engagement terbukti memberikan dampak positif yang signifikan bagi kinerja organisasi. Menurut Schaufeli dan Bakker (2010), karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan produktivitas, kreativitas, dan kualitas kerja yang lebih baik. Mereka bekerja dengan semangat, dedikasi, dan fokus untuk mencapai tujuan perusahaan (Bakker & Demerouti, 2008). Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan profitabilitas dan daya saing organisasi secara keseluruhan (Harter, et al., 2002). Kondisi ini memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan talenta-talenta terbaiknya, menurunkan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menjaga stabilitas organisasi (Harter et al., 2002). *Work engagement* dapat didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif yang mana dapat ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi

(*dedication*), dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan (*absorption*) (Schaufeli et al., 2002). *Work engagement* atau keterikatan kerja dikatakan penting karena berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan karyawan dalam sebuah perusahaan (Muliawan et al., 2018). Organisasi atau perusahaan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi juga akan mendapatkan berbagai nilai positif seperti tingginya semangat kerja, meningkatnya dedikasi, dan terciptanya budaya kerja yang mendukung. Ditambah dengan penelitian Handoyo & Setiawan (2017) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan juga signifikan antara keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Seiring dengan perkembangan era digital, konsep kepemimpinan digital hadir sebagai pendekatan kepemimpinan yang mengintegrasikan literasi digital, visi transformasional, serta kemampuan untuk mendorong inovasi berbasis teknologi dalam organisasi (Benitez et al., 2022). Kepemimpinan digital berperan penting terhadap meningkatkan *work engagement*, pemimpin digital yang dapat memanfaatkan teknologi secara efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, kolaboratif, dan adaptif, hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaannya. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung kaitan antara pengaruh kepemimpinan digital dan *work engagement*. Li et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital manajer menengah berpengaruh positif terhadap *work engagement* karyawan melalui mediasi *employee empowerment* dan *affective commitment*. Dengan adanya pengaruh kepemimpinan digital yang diterapkan pada organisasi karyawan merasa lebih bersemangat dan memiliki rasa dedikasi terhadap pekerjaannya dan dapat meningkatkan keterikatan kerja.

Selanjutnya *work-life balance* atau yang lebih dikenal keseimbangan kehidupan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Hal tersebut didukung oleh penelitian Fukuzaki et al. (2021) yang menyatakan *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* pada perawat yang dimana *affective commitment* memperkuat hubungan tersebut. *Work-life balance* dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pada pekerjaan dengan aspek lain di dalam

kehidupannya, seperti keluarga, waktu luang, dan pengembangan pribadi (Greenhaus et al., 2003). Dengan begitu WLB merupakan konsep yang penting diterapkan untuk mengatur kehidupan kerja seseorang karyawan dan kehidupan pribadi seseorang dalam suatu pekerjaan di dalam organisasi. Dengan diterapkannya WLB, terjadi keseimbangan yang berdampak baik untuk kehidupan individu dalam menjalani kehidupannya di dalam keluarga maupun di tempat kerja sehingga hal tersebut meningkatkan keterikatan kerja karyawan atau *work engagement*.

Budaya organisasi dapat memperkuat maupun memperlemah dampak kepemimpinan digital dan *work-life balance* terhadap *work engagement*. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Budaya organisasi menciptakan identitas unik yang berfungsi sebagai pedoman perilaku serta membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Menurut Song et al. (2023) budaya organisasi yang ketat dapat meningkatkan *work engagement* melalui rasa aman dan dukungan organisasi; dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Selanjutnya penelitian Masinde et al. (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara kualitas kehidupan kerja (termasuk WLB) dan *organizational commitment* di kalangan perawat. Hal tersebut menjadikan budaya organisasi memiliki dampak terhadap meningkatn keterikatan karyawan pada sebuah perusahaan.

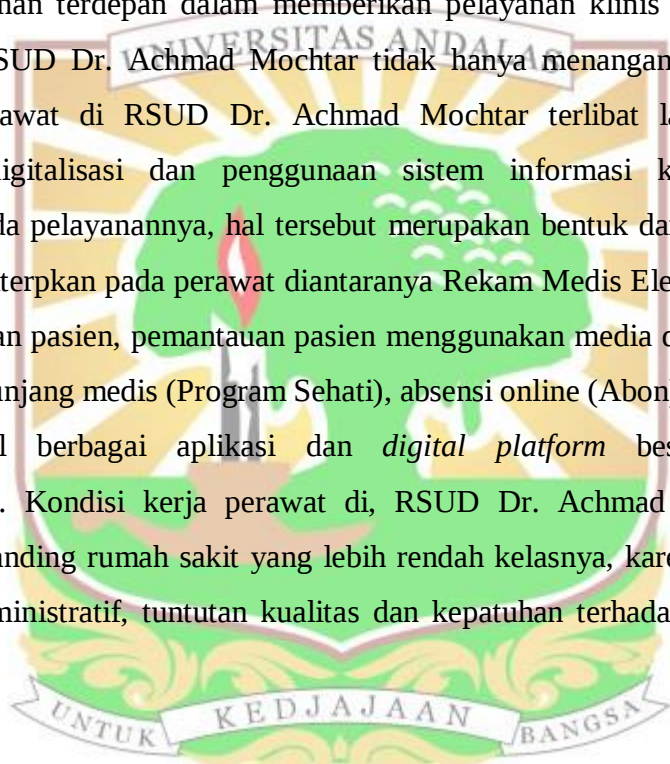
Sektor kesehatan merupakan salah satu sektor yang terkena dampak era globalisasi, rumah sakit menjadi salah satu elemen penting dalam sistem pelayanan kesehatan. Tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit, mulai dari dokter, perawat, bidan dan tenaga medis lainnya memiliki peran penting dalam memberikan layanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat adalah dengan meningkatkan keterikatan para tenaga kesehatan secara profesional serta sarana dan prasarana yang mengikuti perkembangan digital. Salah satu tenaga kesehatan yang memiliki alokasi waktu yang tinggi dan memiliki peran penting dalam pelayanan

dan garda terdepan yang berperan penting bagi operasional rumah sakit adalah perawat. Perawat merupakan tenaga kesehatan profesional yang memiliki tanggung jawab akan pemberian layanan keperawatan kepada individu, keluarga, dan masyarakat dengan tujuan memulihkan serta meningkatkan kualitas kesehatan pasien. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), pada 2024 tercatat ada 1,58 juta tenaga kesehatan yang tersebar di seluruh provinsi, dari jumlah tersebut, sebanyak 603.046 orang atau 38,14% merupakan tenaga keperawatan (Dataloka.id, 2025). Menurut Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, pada data terbaru tenaga kesehatan untuk jumlah perawat yang berada di seluruh wilayah Sumatera Barat berjumlah 12.146 orang dan untuk perawat yang berada di kota Bukittinggi berjumlah 934 orang, sedangkan untuk tenaga kesehatan lainnya tidak lebih banyak jumlah dari perawat (BPS Sumatera Barat, 2024). Hal tersebut menunjukkan secara nasional maupun daerah, rasio perawat merupakan rasio yang cukup besar dibanding tenaga kesehatan lainnya di rumah sakit dan perawat memiliki peran penting sebagai tenaga kesehatan di Indonesia terkhusus di rumah sakit sehingga perawat dituntut untuk memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

Tingginya tingkat *work engagement* pada perawat sangat berhubungan dengan meningkatnya kualitas layanan terhadap pasien, berkurangnya *turnover intention*, serta meningkatnya komitmen terhadap organisasi (Bakker & Albrecht, 2018). Studi empiris di sektor kesehatan menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat *engagement* yang tinggi lebih mampu menghadapi beban kerja, beradaptasi dengan teknologi baru, dan memberikan pelayanan yang lebih baik (Khan et al., 2025).

Sebagai rumah sakit yang sudah masuk golongan tipe A pada 25 Juni 2025 (RSUD Dr. Achmad Mochtar, 2025), RSUD Dr. Achmad Mochtar yang terletak di jalan Dr. Abdul Rivai No. 1, Bukit Apit Puhun, Kecamatan Guguk Panjang, Bukittinggi, Sumatera Barat, Indonesia. RSUD Dr. Achmad Mochtar menghadapi tuntutan dan tantangan yang lebih besar dalam hal kualitas pelayanan, kecepatan respons, penggunaan teknologi medis, dan kepuasan pasien. Pelayanan medis pada RSUD Dr. Achmad Mochtar tidak hanya melayani kebutuhan yang mendasar, tetapi juga layanan spesialis dan sub-spesialis rujukan tertinggi.

RSUD Dr. Achmad Mochtar menjadi rumah sakit yang memiliki fasilitas cukup lengkap dan SDM yang memadai di Sumatera barat sehingga menjadi rujukan tertinggi karena merupakan salah satu rumah sakit tipe A di Sumatera Barat. Hal tersebut menjadikan RSUD Dr. Achmad Mochtar sebagai rumah sakit rujukan oleh rumah sakit tipe di bawahnya yang ada di Sumatera Barat. Selain fasilitas modern yang lengkap dan pelayanan yang sesuai standar RSUD Dr. Achmad Mochtar juga sebagai pusat pendidikan dan penelitian sesuai dengan standar rumah sakit tipe A. Perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar merupakan bagian pelayanan terdepan dalam memberikan pelayanan klinis dan non-klinis. Perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar tidak hanya menangani pasien secara langsung, perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar terlibat langsung dalam penerapan digitalisasi dan penggunaan sistem informasi kesehatan yang diterapkan pada pelayanannya, hal tersebut merupakan bentuk dari kepemimpinan digital yang diterapkan pada perawat diantaranya Rekam Medis Elektronik (RME), aplikasi layanan pasien, pemantauan pasien menggunakan media digital, prosedur teknologi penunjang medis (Program Sehati), absensi online (Abon), serta integrasi sistem digital berbagai aplikasi dan *digital platform* beserta pelatihan penggunaannya. Kondisi kerja perawat di, RSUD Dr. Achmad Mochtar lebih kompleks dibanding rumah sakit yang lebih rendah kelasnya, karena beban kerja klinis dan administratif, tuntutan kualitas dan kepatuhan terhadap standar mutu yang tinggi.



Tabel 1.1 Data Kunjungan Pasien RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi

NO	Uraian	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
1.	Rawat Jalan	80.359	93.469	102.580
2.	Rawat Inap	9.748	10.622	11.822
	Total	90.107	104.091	114.402

Sumber: RSUD Dr. Achmad Mochtar Kota Bukittinggi 2025

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah pengunjung RSUD Dr. Achmad Mochtar mengalami peningkatan setiap tahunnya yang berasal dari pasien rawat jalan, maupun rawat inap. Hal tersebut mengakibatkan butuhnya keterikatan yang maksimal dari perawat sebagai garda terdepan tenaga kesehatan agar memberikan pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat. RSUD Dr. Achmad Mochtar memiliki jumlah perawat sebanyak 349 orang.

Tabel 1.2 Jumlah Perawat RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi

No	Unit	Jumlah
1	Ruang Bedah	22 Orang
2	ICU/ICCU <i>Emergency</i>	15 Orang
3	HCU	15 Orang
4	ICU/ICCU Lantai 3	22 Orang
5	Ambun Suri	53 Orang
6	IGD KB	11 Orang
7	VIP Cindua Mato	10 Orang
8	Perinatologi & Anak	15 Orang
9	Kelas Bedah	11 Orang
10	Kebidanan	12 Orang
11	Instalasi IGD	19 Orang
12	Hemodialisis	15 Orang
13	Rawat Inap THT/Mata/Bedah Mulut	9 Orang
14	Kamar Operasi	31 Orang
15	Ruang Anestesi	17 Orang
16	Ruang NICU	18 Orang
17	Ruang Jantung	11 Orang
18	Poliklinik Lantai 1	16 Orang
19	Poliklinik Lantai 2	18 Orang
20	Poliklinik Lantai 3	9 Orang
	Total Perawat	349 Orang

Sumber: Kepegawaian RSUD Dr. Achmad Mochtar Kota Bukittinggi 2025

Untuk mengukur tingkat *work engagement* pada perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar peneliti melakukan pra-survei dengan menggunakan kuesioner dan wawancara terhadap perawat RSUD Dr. Achmad Mochtar.

Dari kuisisioner yang disebarakan kepada 10 orang perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar menggunakan Skala Likert 1 - 5 dimana 1 = Sangat Tidak Setuju dan 5 = Sangat Setuju, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Work Engagement pada Perawat RSUD Dr. Achmad Mochtar (10 Responden)

No.	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	-x
1.	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.	0	0	1	3	6	4.5
2.	Saya merasa kuat dan bersemangat ketika bekerja.	0	0	1	4	5	4.4
3.	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk berangkat kerja.	0	1	3	3	3	3.8
4.	Saya antusias dengan pekerjaan saya.	0	0	0	2	8	4.8
5.	Pekerjaan saya menginspirasi saya.	0	0	0	2	8	4.8
6.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0	0	0	1	9	4.9
7.	Saya merasa bahagia ketika saya bekerja secara intens.	0	0	0	3	7	4.7
8.	Saya merasa benar-benar tenggelam dalam pekerjaan saya.	0	0	3	4	3	4.0
9.	Waktu terasa cepat berlalu ketika saya sedang bekerja.	0	0	0	1	9	4.9
Rata-Rata Jawaban							4.53

Sumber: Instrumen pra-survei WE berdasarkan dari penelitian (Schaufeli, 2013)

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 10 perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar dengan 9 pertanyaan terkait *work engagement* menggunakan skala Likert 1-5, diperoleh rata-rata jawaban yang menunjukkan tingkat *work engagement* yang cukup tinggi, dengan skor rata-rata 4.53. Secara keseluruhan, hasil tersebut menjelaskan bahwa perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, terutama dalam hal kebanggaan terhadap pekerjaan, waktu terasa cepat berlalu saat bekerja, antusiasme dalam bekerja, dan inspirasi dalam bekerja. Namun, beberapa area, seperti motivasi untuk berangkat kerja di pagi hari dengan skor 3.8, selanjutnya tenggelam dalam pekerjaan dengan skor 4.0, dan terakhir merasa kuat dan bersemangat dengan ketika bekerja skor 4.4. Yang di mana

ketiga hal tersebut masih di bawah rata-rata jawaban. Hal tersebut perlu ditingkatkan untuk mendukung *work engagement* yang lebih optimal.

Dari wawancara yang dilakukan kepada 3 orang perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar dengan 4 pertanyaan yang sudah dimodifikasi berdasarkan model penelitian, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1.4 Hasil Wawancara Pra-Survei Mengenai Work Engagement pada Perawat RSUD Dr. Achmad Mochtar (3 Responden)

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden			Kesimpulan
		R1	R2	R3	
1.	Bagaimana dampak teknologi digital terhadap semangat kerja yang ada di RSUD Dr. Achmad Mochtar?	Penerapan teknologi digital di RSUD Dr. Achmad Mochtar memudahkan saya dalam bekerja karena penerapan teknologi digital di sini sudah diterapkan dari awal hingga akhir tiap tiap agenda, mulai dari absen, pemantauan pasien, rekap pasien, kepulangan pasien sehingga yang dulunya menggunakan cara manual beralih ke digital yang lebih mudah dalam membantu pekerjaan dalam berbagai aspek sehingga saya pekerjaan saya menjadi lebih	Teknologi digital yang diterapkan RSUD Dr. Achmad Mochtar sangat membantu dalam pekerjaan saya terhadap pasien karena yang tadinya memerlukan banyak berkas dalam administrasi, data pasien, dan rekap pasien sekarang lebih simpel dan lebih mudah dalam memantau data pasien.	Teknologi yang sudah diterapkan di RSUD Dr. Achmad Mochtar sangat membantu terkait laporan kinerja yang sekarang menjadi lebih mudah dan juga absensi sekarang bisa menghindari kecurangan dibandingkan dengan cara yang dulu.	Teknologi digital yang sudah diterapkan memiliki dampak positif terhadap semangat kerja perawat. teknologi digital yang mencakup absensi, pemantauan pasien, administrasi, serta laporan kinerja membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, efisien, ringan, dan meminimalisir tindakan kecurangan. Digitalisasi meningkatkan profesionalisme tenaga perawat serta memberikan kemudahan dalam menjalankan tugas harian. Secara keseluruhan, penggunaan teknologi digital meningkatkan semangat dalam bekerja.

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden			Kesimpulan
		R1	R2	R3	
		ringan dan bersemangat.			
2.	Jelaskan bagaimana keseimbangan antara waktu bekerja dan keluarga mempengaruhi dedikasi di RSUD Dr. Achmad Mochtar	Saya harus <i>stand by</i> telpon 24 jam baik selama kerja maupun setelah pulang kerja karena panggilan dari pasien-pasien melalui rumah sakit bisa kapan saja tetapi saya masih bisa tetap membagi waktu dengan keluarga dan masih bisa mengurus kebutuhan anak saya dan juga mendapat dukungan penuh dari keluarga sehingga dapat meningkatkan dedikasi saya terhadap pekerjaan.	Saya masih bisa membagi waktu antara bekerja dengan urusan keluarga karena di RSUD Dr. Achmad Mochtar memiliki aturan terkait jam masuk dan jam pulang sehingga saya menjadi dapat membagi waktu saya bekerja dan dir rumah. Sehingga dedikasi saya terhadap pekerjaan sesuai dengan seharusnya saya menjalankan pekerjaan.	Saya lebih banyak melakukan aktivitas selama bekerja di RSUD Dr. Achmad Mochtar dibandingkan dengan di rumah karena saya harus siap sedia ketika menerima telepon terkait pekerjaan di RSUD Dr. Achmad Mochtar, hal tersebut membuat saya sedikit kewalahan dalam membagi waktu saat bekerja dan menjalankan kewajiban di rumah, meskipun demikian saya tidak meninggalkan tanggung jawab saya di keluarga dan kebutuhan pribadi saya. Saya masih bisa membagi waktu dan berdedikasi secara penuh dalam bekerja sebagai perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar.	Terdapat perbedaan alokasi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga yang dimana sebagian perawat memiliki waktu untuk pekerjaan cukup padat dan harus siaga selama 24 jam. Tetapi kemampuan sebagian perawat dalam membagi waktu antara kehidupan kerja dengan kehidupan dan keluarga membuat mereka tetap berdedikasi penuh terhadap pekerjaan. Dukungan dari keluarga dan kesadaran diri akan profesionalitas dalam bekerja membuat perawat berkomitmen dan berdedikasi tinggi.

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden			Kesimpulan
		R1	R2	R3	
3.	Bagaimana dampak budaya kerja di RSUD Dr. Achmad Mochtar terhadap totalitas kerja saat pemimpin menerapkan teknologi digital?	Di RSUD Dr. Achmad Mochtar semua pihak mulai pimpinan sudah menerapkan penggunaan teknologi digital untuk semua aspek kerja karena juga merupakan arahan dari Kemenkes, sehingga seluruh karyawan termasuk saya sebagai perawat juga sudah menerapkan teknologi digital selama bekerja yang nantinya akan ada laporan melalui media digital salah satunya e-kinerja, hal itu memicu saya untuk lebih giat dan bekerja dengan totalitas dalam keseharian kerja.	Budaya kerja di RSUD Dr. Achmad Mochtar cukup mendukung penerapan teknologi digital. Sesama perawat terbiasa saling membantu, terutama kepada rekan-rekan yang belum terbiasa dengan penggunaan teknologi digital saat bekerja. Itu membuat saya motivasi sesama perawat disini untuk berkembang dan bekerja secara totalitas.	Budaya kerja yang terbuka, adaptif dan rekan kerja yang mau membantu memudahkan penerapan penggunaan teknologi digital seperti absen laporan kinerja, rekap pasien. Hal itu memudahkan kerja dan membuat kerja menjadi terasa ringan dan saya merasa lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan dan meningkatkan totalitas dalam bekerja.	Budaya kerja yang sangat mendukung penerapan teknologi digital melalui arahan langsung dari Kemenkes yang diimplementasikan oleh pimpinan lalu menerapkan dalam penggunaan sistem digital, sesama perawat saling membantu dalam proses adaptasi dari yang manual ke teknologi. Lingkungan kerja yang teprofesional, adaptif, dan saling mendukung menciptakan suasana positif yang mendorong kinerja perawat agar bekerja dengan totalitas. Penerapan budaya tersebut mempermudah pekerjaan dan berdampak positif terhadap semangat dan totalitas perawat.
4.	Bagaimana budaya kerja berdampak terhadap semangat kerja saat anda menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi.	Budaya saling membantu, kesadaran masing-masing rekan kerja yang tinggi, dan rasa tanggung jawab yang besar memudahkan	Dukungan rekan kerja yang saling <i>support</i> dan membantu satu sama lain. Saat terjadinya suatu kendala pribadi atau keluarga yang penting, rekan	RSUD Dr. Achmad Mochtar memberikan perizinan dan cuti dalam jangka waktu yang ditentukan di kala terdapat suatu hal yang	Budaya kerja yang saling mendukung sesama rekan perawat, rasa tanggung jawab yang besar, kesadaran profesionalitas yang tinggi, dan ditambah dengan adanya kebijakan

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden			Kesimpulan
		R1	R2	R3	
		dalam keseharian kerja ditambah dengan penggunaan teknologi digital. Dengan begitu saya lebih mudah dalam memantau dan menyesuaikan kondisi pekerjaan di saat saya sedang tidak berjaga di rumah sakit dan dapat melakukan aktivitas di rumah. Dan saat saya kembali bekerja saya merasa lebih fokus dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan.	kerja dapat menggantikan posisi saya selama beberapa waktu sehingga saya dapat menyelesaikan urusan pribadi terlebih dahulu dengan tenang dan tidak memikirkan kondisi di tempat kerja dan saat kembali bekerja saya menjadi lebih tenang dan bersemangat.	penting sehingga saya mendapatkan keseimbangan antara urusan pribadi dan keluarga dengan urusan pekerjaan di RSUD Dr. Achmad Mochtar sehingga saya menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaan.	terkait fleksibilitas di saat perawat melakukan aktivitas pribadi dan keluarga di luar pekerjaan, hal tersebut berdampak positif terhadap semangat kerja dan dedikasi perawat. Dukungan rekan kerja sesama perawat yang inisiatif dan siap membantu dilanjutkan kebijakan rumah sakit yang memberikan izin atau cuti dengan batas waktu yang ditentukan sesuai aturan menjadikan perawat dapat membagi waktu dengan baik antara waktu pekerjaan dengan waktu pribadi dan keluarga. Sehingga perawat lebih totalitas dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan.

Sumber: Hasil Wawancara Pra-survei pada 3 Perawat RSUD Dr. Achmad Mochtar

Hasil pra-survei kuesioner dan wawancara pra-survei mengenai *work engagement* di RSUD Dr. Achmad Mochtar terhadap perawat di berbagai ruang yang berbeda, mengungkapkan beberapa temuan penting yang mendasari relevansi topik penelitian ini. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas perawat merasakan hal kebanggaan terhadap pekerjaan, waktu terasa cepat berlalu saat bekerja, antusiasme dalam bekerja, dan inspirasi dalam bekerja yang tinggi. Namun, terdapat beberapa area yang masih memerlukan perhatian karena di bawah rata-rata jawaban (4.53), seperti motivasi untuk berangkat kerja di pagi hari (skor 3.8), merasa tenggelam dalam pekerjaan (skor 4.0), dan terakhir merasa kuat dan bersemangat ketika bekerja (skor 4.4).

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga orang perawat dari berbagai ruangan yang berbeda di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi, dapat diketahui bahwa penerapan digitalisasi yang sudah diterapkan oleh pemimpin memberikan dampak positif terhadap semangat, totalitas, dan dedikasi kerja dari perawat. Hal tersebut tercermin pada proses kerja yang sebelumnya manual dan belum memanfaatkan penggunaan teknologi, kini menjadi lebih memudahkan dan efisien karena sistem digital yang diterapkan dalam berbagai hal seperti absensi, pemantauan dan rekap pasien, administrasi, hingga laporan kinerja. Hal tersebut membuat perawat yang bekerja menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

Selanjutnya sebagian perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar mampu membagi waktu antara pekerjaan dan pribadi dengan cukup baik terhadap pekerjaannya, namun juga terdapat perawat yang kewalahan dalam membagi waktu pekerjaan dan waktu untuk keluarganya tetapi hal tersebut masih bisa diatasi dan perawat tetap berdedikasi penuh terhadap pekerjaan tanpa mengabaikan tanggung jawab pribadi dan keluarga, meskipun terdapat perbedaan alokasi waktu sebagian perawat harus tetap siap siaga selama berada di luar lingkungan rumah sakit. Dukungan dari keluarga, tingkat profesionalitas yang tinggi serta aturan jam kerja yang sudah ditetapkan membuat perawat dapat berdedikasi dengan cukup dan totalitas terhadap pekerjaannya tanpa mengabaikan tanggung jawab pribadi dan keluarga.

Budaya kerja di RSUD Dr. Achmad Mochtar termasuk budaya dengan profesionalitas yang tinggi dan sesuai dengan standar serta adaptif yang berperan penting dalam meningkatkan totalitas dan semangat kerja perawat. Dengan mengikuti arahan Kemenkes diikuti implementasi pimpinan yang aktif dalam menerapkan penggunaan teknologi dan sistem digital dalam pekerjaan, serta rekan kerja sesama perawat yang saling membantu dalam proses adaptasi penerapan sistem digital yang baru. Hal tersebut menjadikan dampak penggunaan digitalisasi yang diterapkan oleh pimpinan RSUD Dr. Achmad Mochtar berpengaruh terhadap peningkatan totalitas kerja dan dedikasi perawat dalam menjalankan pekerjaannya.

Lebih lanjut mengenai budaya kerja di RSUD Dr. Achmad Mochtar, budaya konstruktif yang saling mendukung satu sama lain dan juga kebijakan rumah sakit

dalam memberikan fleksibilitas izin cuti sesuai dengan aturan, serta tingginya dukungan sosial hal tersebut menjadikan perawat dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja sehingga berdampak terhadap meningkatnya semangat kerja dan totalitas kerja perawat.

Dari hasil kuesioner dan juga wawancara pra-survei tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun karyawan di RSUD Dr. Achmad Mochtar menunjukkan tingkat *work engagement* yang cukup tinggi secara umum, namun terdapat beberapa faktor yang perlu dioptimalkan, seperti peningkatan semangat perawat pada awal hari untuk bekerja dan rasa tenggelam karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut menunjukkan pentingnya melakukan studi lanjutan mengenai *work engagement* untuk mengetahui dengan tepat elemen-elemen yang mempengaruhinya dan upaya yang dapat mengembangkan *work engagement* di RSUD Dr. Achmad Mochtar agar lebih mendukung untuk mencapai tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Digital dan *Work-Life Balance* terhadap *Work Engagement* dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi pada perawat RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti, baik dari sisi teoritis maupun praktis terhadap pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di RSUD Dr. Achmad Mochtar dan sektor kesehatan Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan digital terhadap *work engagement* perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi?
2. Bagaimanakah pengaruh *work-life balance* terhadap *work engagement* perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi?

3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi memoderasi hubungan antara kepemimpinan digital terhadap *work engagement* perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi?
4. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi memoderasi hubungan antara *work-life balance* terhadap *work engagement* perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan berikut dengan menggunakan rumusan masalah yang ada sebagai titik tolak, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan digital terhadap *work engagement* perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *work engagement* perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan digital terhadap *work engagement* perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi.
4. Untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam memoderasi pengaruh *work-life balance* terhadap *work engagement* perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini memberikan dua manfaat, yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian akademik di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terkhusus yang berkaitan dengan keterkaitan antara kepemimpinan digital, *work life balance* dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin menelaah lebih dalam mengenai transformasi kepemimpinan digital dan *work life balance* terhadap *work engagement* di sektor kesehatan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan kontribusi bagi berbagai pihak. Bagi manajemen RSUD Dr. Achmad Mochtar, penelitian ini dapat menjadi masukan strategis dalam merancang kebijakan kepemimpinan digital, *work life balance*, yang dimoderasi budaya organisasi terhadap *work engagement* perawat. Bagi tenaga kesehatan, khususnya perawat, hasil penelitian ini memberikan wawasan mengenai pentingnya peran kepemimpinan digital dan keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta keterikatan penuh dalam pelayanan kesehatan. Sementara itu, bagi pemerintah daerah maupun Kementerian Kesehatan, penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan terkait peningkatan kualitas layanan rumah sakit melalui penguatan SDM dan pemanfaatan teknologi digital.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi hanya pada perawat RSUD Dr. Achmad Mochtar (RSAM) Bukittinggi yang menjadi sampel penelitian. Variabel penelitian yang digunakan terdiri dari kepemimpinan digital dan *work life balance* sebagai variabel independen (X), kemudian *work engagement* sebagai variabel dependen (Y), serta budaya organisasi sebagai variabel moderasi (Z).

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan, penelitian ini terbagi ke dalam lima bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas dengan komprehensif mengenai bagian awal skripsi yang memaparkan konteks latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pada penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini menyajikan teori-teori yang menjadi dasar penelitian dan berhubungan dengan permasalahan yang diangkat. Selanjutnya pada bab ini terdapat pembagian sub-bab, yaitu: konsep *work engagement*, kepemimpinan

digital, *work-life balance*, dan budaya organisasi. Pada bab ini juga memaparkan rangkuman penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis penelitian, serta kerangka konseptual penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan memaparkan mengenai penguraian dan penjelasan terkait jenis penelitian, perancangan jenis dan sumber data yang digunakan untuk penelitian, strategi pemilihan populasi dan sampel penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel. Pada bab ini juga membahas mengenai metode analisis data yang diterapkan untuk membuktikan hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan mengenai persoalan terkait analisis dan pembahasan hasil atas data yang telah diterima dan dikumpulkan dari responden. Selanjutnya membandingkan dan menganalisis data yang terkumpul dengan landasan teori.

BAB V PENUTUP

Bab V pada penelitian ini merupakan bab penutup yang memaparkan kesimpulan penelitian, keterbatasan dalam penelitian, dan implikasi serta saran dari hasil penelitian untuk penelitian masa depan.

