

Self Efficacy sebagai Tolak Ukur Kinerja Perawat: Library Research

**Ramadhan Azkiya Salim^{1*}, Arseli Suri Wardhani², Rahmah Syahidah³,
Kholil Lur Rochman⁴**

¹⁻⁴UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Indonesia

Email: ramadhanaskiya@gmail.com¹, arselliwardhani@gmail.com², rahmahsyahidah32@gmail.com³,
cholil@uinsaizu.ac.id⁴

Korespondensi penulis: ramadhanaskiya@gmail.com*

Abstract. *This research aims to examine self-efficacy as a measure of improving nurse performance through literature review. Literature review is the collection and analysis of data from various written sources such as books and relevant scientific journals on the topic. Data was obtained by utilizing Google Scholar without conducting field research, but rather by reviewing previously published data to support the discussion about self-efficacy and nurse performance. The results of the study indicate that self-efficacy has a significant impact on career development, work effectiveness, and stress management. Nurses with high self-efficacy tend to be more confident, assertive, and resilient in facing pressure, including during the pandemic. Competence and career development supported by self-efficacy also enhance the quality of nursing services. Although there are insignificant results, the majority of studies show that good self-efficacy plays an important role in improving the performance and professionalism of nurses.*

Keywords: Nurse, Performance, Self-Efficacy

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengkaji self-efficacy sebagai tolak ukur peningkatan kinerja perawat melalui studi pustaka. Studi pustaka (*library research*) ialah pengumpulan data dan analisis data dari berbagai sumber tertulis seperti buku dan jurnal ilmiah yang relevan dengan topik. Data didapatkan dari memanfaatkan Google Scholar tanpa melakukan riset di lapangan, melainkan menelaah data yang telah dipublikasikan sebelumnya untuk mendukung pembahasan mengenai self efficacy dan kinerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, efektivitas kerja, dan pengelolaan stres. Perawat dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri, tegas, dan tangguh dalam menghadapi tekanan, termasuk saat pandemi. Kompetensi dan pengembangan karir yang didukung self-efficacy turut mendorong mutu layanan keperawatan. Meski ada hasil yang tidak signifikan, mayoritas studi menunjukkan self-efficacy yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme perawat.

Kata Kunci: Perawat, Kinerja, *Self-efficacy*.

1. PENDAHULUAN

Dunia dewasa ini telah terjadi cukup banyak reduksi kompetensi tenaga kesehatan di Indonesia, dibuktikan dengan beberapa penanganan, pelayanan kesehatan yang kerap kali dijumpai belum sesuai standarisasi penanganan, standarisasi pelayanan. Kinerja SDM kesehatan bisa meningkat berawal dari lingkungan sekitar maupun tenaga kesehatan itu sendiri. Tenaga kesehatan cukup diperlukan untuk paham tentang bagaimana mereka harus melaksanakan pekerjaannya, tupoksinya dalam rangka kinerja tenaga kesehatan dapat ditingkatkan. Kinerja berhubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Hal tersebut berkaitan dengan kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu seorang tenaga Kesehatan dalam menjalankan pekerjaannya. Tenaga kesehatan memiliki tantangan yang dapat menghambat peningkatan kinerja kesehatan. Tantangan tersebut

disebabkan oleh ilmu pengetahuan yang terus berkembang. Perkembangan dunia kerja modern tidak luput dari pesatnya ilmu pengetahuan serta teknologi. Tenaga kesehatan harus mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dengan melakukan hal-hal seperti pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan mutu staf mereka.

Kualitas pelayanan kesehatan menjadi indikator yang begitu penting dalam berhasil atau tidaknya sebuah sistem pelayanan kesehatan di berdiri di tengah-tengah masyarakat. Sebagai penyedia layanan kesehatan tingkat pertama, tenaga kesehatan memiliki peran krusial dalam menjamin kualitas pelayanan yang diberikan. Kinerja tenaga kesehatan, yang mencakup pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan motivasi, secara langsung memengaruhi mutu pelayanan kesehatan. Pengalaman kerja tenaga kesehatan memiliki hubungan signifikan dengan mutu pelayanan. Tenaga kesehatan dengan pengalaman kerja lebih dari lima tahun cenderung memberikan pelayanan yang cukup lebih baik jika dibandingkan oleh mereka yang lebih sedikit pengalamannya. Namun, tingkat pendidikan tidak selalu berbanding lurus dengan mutu pelayanan. Berdasarkan beberapa kasus, tenaga kesehatan dengan pendidikan yang lebih rendah mampu memberikan pelayanan yang lebih baik. Saat kualitas pelayanan kesehatan telah menyajikan sekaligus senantiasa memiliki mutu yang baik, maka keberhasilan sistem pelayanan kesehatan menjadi benar-benar terlaksana, tenaga kesehatan yang senantiasa melaksanakan pembenahan kinerja dan kemudian meningkatkan kualitas diri sesuai ranah profesionalitas sebagai tenaga kesehatan, yaitu salah satunya ialah dengan meningkatkan efikasi diri.

Self-efficacy atau efikasi diri merujuk pada tingkat kepercayaan seseorang atas kemampuannya untuk menyelesaikan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu keberhasilan. *Self-efficacy* sebagai penentu arah tujuan hidup, karena dimulai dari keyakinan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada tindakan, termasuk memperkirakan apa yang akan dapat terjadi. Bentuk-bentuk perasaan mengenai kesuksesan dan berpikir tentang keberhasilan akan mendorong tingkat efikasi diri yang cukup tinggi. Maka *self-efficacy*, dapat diartikan bahwa *self efficacy* ialah kemampuan seseorang untuk yakin terhadap kemampuan diri sendiri yang kemudian akan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan yang dalam hal inilah yang memunculkan dorongan dalam diri individu untuk melaksanakan sesuatu secara baik. Individu akan segera memiliki keyakinan diri mengenai suatu kemampuan dengan sadarnya akan potensi-potensi yang dimiliki. Potensi dimunculkan dengan berkegiatan yang sesuai dengan minat dan minat akan memunculkan sebuah bakat yang kemudian menjadi potensi.

Rumah sakit ialah menjadi salah satu fasilitas di koordinasi bidang kesehatan yang memiliki fungsi sekaligus manfaat untuk melaksanakan pelayanan-pelayanan kesehatan melalui suatu bentuk referensi medis khusus, maupun semi khusus yang memiliki tujuan utama memberikan dan menyelenggarakan pelayanan kesehatan berupa pemulihan dan penyembuhan pasien. Rumah Sakit ialah institusi di bidang layanan jasa kesehatan yang menyediakan jasa gawat darurat, rawat jalan, maupun rawat inap.(Hio 2003) Rumah sakit yang baik akan dikelola oleh tenaga profesional yang kompeten dan didukung oleh seluruh komponen organisasional yang ada. Salah satu faktor terpenting yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya yaitu sumber daya manusia.(Sanjiwani, Permadi, and Diputra 2024) Salah satu sumber daya manusia yang paling penting yang ada di rumah sakit di antaranya adalah perawat. Perawat menjadi sumber daya manusia di rumah sakit yang jumlah dominasinya mencapai 55-65%. Selain itu, perawat merupakan profesi yang memberikan perawatan kepada pasien dengan konstan, tepat waktu, dan konsisten selama 24 jam setiap harinya. Karena itu, pelayanan keperawatan, atau pelayanan kesehatan, memberikan dampak yang signifikan dan positif terhadap kualitas pelayanan di rumah sakit. Sehingga setiap usaha yang dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas rumah sakit juga harus diarahkan pada upaya perbaikan kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit. Unsur yang cukup berkontribusi pada pelayanan ialah kompetensi sekaligus kemampuan yang di tumbuhkan dari sumber daya manusia. Selanjutnya, penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang dilaksanakan oleh tenaga kesehatan seperti perawat, dokter dan tenaga kesehatan yang lain masih bersifat parsial. Sehingga keterpaduan tindakan dan perspektif yang searah dalam rangka untuk maju sebuah pengelolaan atau organisasi kesehatan di rumah sakit ialah masih belum mencerminkan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Dalam penelitian akan digunakan metode studi pustaka (Library Research). Penelitian metode pustaka mengacu kepada suatu cara yang menggunakan sejumlah kegiatan yang didasarkan pada pengumpulan data-data dari buku-buku maupun sumber-sumber lain yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas. Dalam artikel ini, penulis menggunakan beberapa jurnal yang bersumber dari Google Scholar untuk menganalisis data penelitian. Penelitian ini hanya meneliti penggunaan bahan dari koleksi jurnal yang sudah ada tanpa melibatkan kegiatan riset lapangan.(Kurniawan, Dwikoranto, and Marsini 2023) Data yang diperoleh dari jurnal ini ialah data yang didapat dari penelitiannya yang sudah ada dalam rentang waktu 5 tahun terakhir (2021 hingga 2025), selanjutnya melalui pengembangan yang dikaitkan pada penelitian saat ini yaitu tentang bagaimana kemampuan self-efficacy menjadi tolak ukur kinerja seorang perawat.

2. LANDASAN TEORITIS

Keberlanjutan untuk memperbagus, mempertahankan sebuah kompetensi dalam diri, lebih khusus ialah kompetensi sesuai dengan bidang profesionalitas dalam suatu pekerjaan menjadi cukup krusial untuk ditumbuhkan sekaligus dikembangkan. Sesuai dengan bahasan mengenai teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Drs. Malayu S.P. Hasibuan, manajemen sumber daya manusia (MSDM) didefinisikan sebagai disiplin ilmu dengan memiliki fokus pada keterkaitan dan perilaku kerja para karyawan dalam upaya mencapai sebuah tujuan yang efektif serta efisien melalui beragam cara yang menguntungkan bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Asep Suherman, S.E, M.M. and Elmira Siska, S.P., M.B.A. 2024) Perencanaan, arahan, pengelolaan pengadaan, pengembangan kompetensi, integrasi, pembinaan, kedisiplinan, dan pemberhentian merupakan fungsi-fungsi MSDM itu sendiri. Hal demikian memiliki tujuan sebagai langkah untuk mendukung instansi menuju capaian tingkat profitabilitas yang lebih tinggi dan tingkat suku bunga bank yang lebih tinggi. Target karyawan ialah memperoleh pengetahuan dari kegiatan kerja mereka. Pemerintah terus berharap mendapatkan pajak, dan masyarakat umum dapat mendapatkan barang dan jasa yang sesuai dengan harga wajar sekaligus terjangkau di pasar.

Konsep *self-efficacy* ialah menjadi inti dari teori *social cognitive* yang disebutkan oleh Albert Bandura. Teori yang lebih menekankan pentingnya pembelajaran melalui observasi, interaksi sosial, serta hubungan timbal balik antara individu dan lingkungannya dalam proses pengembangan kepribadian. (Khiyaroh 2024) *Self-efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap sejauh mana ia mampu memprediksi dan menjalankan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Keyakinan ini mencakup kemampuan beradaptasi, kapasitas kognitif, kepercayaan diri, kecerdasan, serta kemampuan bertindak secara efektif, terutama saat dalam situasi kondisi yang banyak tekanan. Dengan kata lain, *self-efficacy* adalah kesadaran, penerimaan, dan tanggung jawab individu atas seluruh potensi, keterampilan, atau keahlian yang dimilikinya secara realistis. Lebih lanjut, Tiga dimensi efikasi diri dideskripsikan oleh Albert Bandura: (1) magnitude, yaitu tingkat kesediaan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, (2) strength, atau keyakinan seseorang atas kemampuannya dalam melakukan suatu tugas, dan (3) generality, yakni tingkat kepercayaan diri dalam melaksanakan suatu tugas. Kemudian, bagi Nurjaman dan Nurizah ; efikasi diri menjadi kemampuan seseorang untuk mengoptimalkan keterampilan dan kemampuan yang ada dalam dirinya dalam rangka tercapainya tujuan yang telah dicanangkan. (Safitri and Basem 2024)

Judge mengemukakan tentang efikasi diri yang menjadi aspek evaluasi inti atau dalam arti dasar untuk mengukur diri yang memiliki kegunaan untuk pemahaman terhadap diri sendiri. Efikasi diri menjadi unsur bagian dari self-knowledge atau pengetahuan yang paling banyak memiliki pengaruh dalam kehidupan manusia dalam menjalani dimana efikasi adalah hal memiliki peran penuh dalam kehidupan manusia sebab efikasi diri akan mempengaruhi seseorang dalam penentuan berbagai macam tindakan apa yang segera dilakukan untuk tercapai sebuah tujuan (Putri and Zakia 2025), bahkan juga prediksi tentang tantangan yang akan segera datang. Keyakinan seseorang untuk melaksanakan tindakan akan mempengaruhi aktifitas maupun proses usaha yang dilakukan individu ketika menghadapi tantangan dalam menyelesaikan satu atau beberapa tugas. Keyakinan ini selanjutnya menjadi sebab langkah seseorang untuk berperilaku lebih aktif, keuletan yang tinggi serta berani menghadapi tantangan. Seseorang juga akan sekaligus memiliki motivasi, dorongan yang lebih kuat untuk memperoleh hasil optimal. Keyakinan tersebut juga akan menjadi serta menentukan jenis perilaku penanggulangan seberapa besar upaya yang dilakukan untuk menyikapi masalah, sekaligus seberapa lama seseorang mampu bertahan dari berbagai tantangan yang datang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

- A. Penelitian Syafaatinur (dipublikasikan tahun 2022) tentang Pengaruh Kompetensi dan Self-efficacy terhadap pengembangan Karir Perawat di Pusat Kanker Nasional Rumah Sakit Kanker “dharmais” Jakarta (Syafaatinur and Santoso 2022) hasil penelitian diperoleh:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir

Dalam menjalankan tugas asuhan keperawatan, perawat orientasi masih dalam tahap penyesuaian dan membutuhkan bimbingan dari pembimbing lapangan. Perkembangan karir dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal, seperti besarnya kompensasi, tingkat motivasi, keadaan dilingkup kerja, dan lain-lain. Keadaan ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya tingkat kompetensi yang perawat yang sedang dalam masa orientasi, maka semakin besar pula kesempatan mereka untuk maju dalam jenjang karir. Kompetensi memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan karir, sehingga diharapkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional perawat orientasi di Rumah Sakit Kanker Dharmais dapat terus berkembang. Dengan demikian, hal ini dapat berimbas pada peningkatan mutu pelayanan keperawatan, optimalisasi pengembangan karir, dan perbaikan kualitas kerja para perawat.

2. Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Pengembangan Karir

Tingkat self-efficacy yang dimiliki seseorang berperan besar dalam menentukan keberhasilan karier di bidang keperawatan. Perawat dengan self-efficacy yang tinggi cenderung memandang keberhasilan menjadi suatu hal yang dapat dicapai, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk terus berjuang, memotivasi diri, dan menunjukkan perilaku positif. Penelitian ini membuktikan bahwa self-efficacy berperan penting dalam mendorong perkembangan karir perawat. Dengan kata lain, perawat yang memiliki keyakinan diri yang lebih tinggi cenderung memiliki kesempatan lebih besar untuk maju dalam profesinya.

3. Pengaruh Kompetensi dan Self-Efficacy Terhadap Pengembangan Karir

Kemampuan profesional (kompetensi) dan keyakinan diri (self-efficacy) merupakan unsur penting dalam mendukung perkembangan karier perawat. Apabila kedua aspek ini berada pada tingkat yang rendah, maka proses peningkatan karier perawat dapat mengalami hambatan. Di Rumah Sakit Kanker "Dharmas" Pusat Kanker "Nasional", penerapan kompetensi serta pengembangan karier perawat memainkan peran sentral dalam meningkatkan kapasitas perawat untuk memberikan pelayanan keperawatan yang bertanggung jawab dan berlandaskan etika, sesuai dengan wewenang yang dimilikinya. Untuk menjawab tuntutan layanan, pengembangan jenjang karier profesional bagi perawat kanker menjadi hal yang vital agar setiap perawat memiliki standar kompetensi yang jelas dalam lingkup kewenangannya. Sistem jenjang karier ini bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja dan profesionalisme melalui penguatan kompetensi. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan self-efficacy berpengaruh secara nyata terhadap kemajuan karier perawat. Makin tinggi kompetensi dan self-efficacy yang dimiliki, makin optimal pula perkembangan karier yang diraih, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan mutu tugas keperawatan yang dijalankan.

B. Penelitian Aprilia (dipublikasikan pada 2023) tentang Hubungan Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun (Aprilia, Bachrun, and Wibowo 2023), hasil penelitian diperoleh:

1. Self-efficacy Perawat

Berdasarkan hasil wawancara melalui angket, ditemukan adanya self-efficacy perawat di RSI Siti Aisyah Madiun berada pada tingkat sedang. Informasi dari para responden menunjukkan bahwa semakin panjang pengalaman kerja yang dimiliki, semakin kuat keyakinan perawat dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Selain itu, lama masa kerja juga berperan dalam meningkatkan ketegasan mereka dalam mengambil keputusan.

Sementara itu, responden dengan self-efficacy rendah umumnya memiliki pengalaman kerja yang masih terbatas, yakni kurang dari dua tahun. Untuk membantu meningkatkan self-efficacy pada kelompok ini, dianjurkan agar perawat mengikuti pelatihan profesional. Selain itu, akumulasi pengalaman yang diperoleh seiring berjalannya waktu diyakini dapat memperkokoh kepercayaan diri perawat dalam menjalankan tugasnya.

2. Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner yang telah dihimpun, diperoleh informasi bahwasanya kinerja perawat di RSI Siti Aisyah Madiun berada pada tingkat cukup baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas perawat telah menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan serta memanfaatkan sarana yang ada untuk mendukung kualitas pelayanan. Kendati demikian, masih ditemukan beberapa responden yang menunjukkan performa kurang maksimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kompetensi, seperti pelatihan keterampilan, serta penguatan interaksi yang interpersonal antara sesama rekan kerja maupun atasan. Diharapkan peningkatan kinerja perawat ini dapat berdampak positif terhadap mutu pelayanan, sehingga mampu meningkatkan kepuasan pasien atas layanan yang diberikan.

3. Hubungan Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan analisis yang dilaksanakan di RSI Siti Aisyah Madiun, ditemukan bahwasanya perawat mempunyai tingkat self efficacy berada pada kategori menengah. Dari hasil wawancara, diketahui bahwa faktor yang memengaruhi tingkat self-efficacy ini adalah lamanya masa kerja; semakin lama pengalaman perawat dalam menangani pasien, semakin tinggi pula rasa percaya diri dan keyakinan mereka dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap performa kerja. Self-efficacy sendiri berperan krusial bagi tenaga kesehatan, terutama perawat, dalam meningkatkan kualitas pelayanan medis serta membangun kepercayaan diri yang kokoh terhadap profesinya. Dengan meningkatnya self-efficacy, diharapkan para perawat mampu mencapai hasil kerja yang optimal.

C. Penelitian oleh Dicky Ade (pada tahun 2023)(Koorniawan et al. 2023) tentang Hubungan Efikasi Diri Perawat dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang rawat Inap RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta hasil penelitian diperoleh:

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada analisis ini, beberapa faktor individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan pelayanan tenaga kesehatan. Pertama, individu yang berusia di atas 27 tahun cenderung mengalami tekanan emosional yang lebih besar akibat beban hidup yang meningkat, sehingga berpotensi membawa permasalahan pribadi ke dalam lingkungan profesional. Kedua, peran ganda yang diemban oleh perempuan, baik dalam keluarga maupun pekerjaan dapat menimbulkan tekanan psikologis akibat konflik

peran yang mungkin terjadi. Ketiga, beban kerja yang tinggi akibat jam kerja yang panjang turut meningkatkan tingkat stres tenaga kesehatan. Keempat, tingkat otonomi yang rendah juga dinilai berdampak terhadap mutu pelayanan, karena kepercayaan diri dan keyakinan pribadi berperan penting dalam membentuk motivasi dan arah tindakan seseorang. Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan tingkat produktivitas perawat dalam pencegahan pasien di Institut Ibu Fatmawati Soekarno, Surakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari wawancara terhadap sepuluh perawat, sebagian besar awalnya mengalami gejala yang mencerminkan rendahnya efikasi diri, seperti perubahan suasana hati yang berdampak pada kondisi emosional mereka. Selain itu, faktor eksternal di luar pekerjaan, seperti kualitas relasi antar rekan kerja dan rendahnya kompensasi finansial, turut memengaruhi tingkat produktivitas mereka. Meskipun demikian, para perawat tetap berupaya mempertahankan pekerjaan yang mereka miliki, mengingat sulitnya memperoleh lapangan kerja, serta berusaha meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan pribadi dalam menghadapi tekanan yang muncul di lingkungan kerja.

D. Penelitian Deasi Primasari (dipublikasikan tahun 2024)(Primasari, Harkomah, and Noprival n.d.) tentang Hubungan Self Efficacy dengan Kecemasan Perawat Terhadap Penularan Covid-19 hasil penelitian diperoleh:

1. Self efficacy pada perawat saat pandemi covid 19

Analisis data univariat mengungkapkan bahwa tingkat self-efficacy pada perawat tergolong rendah. Situasi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti perbedaan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, serta lamanya pengalaman kerja. Seseorang yang memiliki keyakinan terhadap kapasitas dirinya dalam menghadapi berbagai situasi biasanya mampu tetap tenang dan tidak mudah merasa cemas. Sementara itu, rendahnya self-efficacy dalam keseharian seringkali berhubungan dengan kurangnya keterampilan, timbulnya rasa cemas, dan kecenderungan untuk menghindari tantangan.

2. Kecemasan terhadap perawat saat pandemi Covid-19

Tingkat kecemasan yang dialami perawat dipengaruhi oleh faktor predisposisi sebagai latar belakang dan faktor presipitasi sebagai pemicu. Kecemasan pada tingkat sedang dapat mendorong individu untuk lebih fokus pada hal-hal yang esensial dan menunda perhatian terhadap hal yang kurang prioritas. Kondisi ini biasanya disertai dengan menurunnya konsentrasi, berkurangnya kemampuan pemecahan masalah, munculnya ketidaksabaran, mudah tersulut emosi, ketegangan otot yang sedang, peningkatan tanda-tanda vital, keluarnya keringat berlebih, perilaku mondar-mandir, sering buang air kecil, dan keluhan sakit kepala.

Untuk mencegah kecemasan yang berkembang menjadi kondisi panik di kalangan tenaga kesehatan selama masa pandemi, diperlukan berbagai upaya seperti pelatihan penanganan kedaruratan COVID-19, pelatihan keterampilan psikologis, peningkatan kepatuhan terhadap protokol kesehatan, serta intervensi khusus yang mendukung kesejahteraan mental. Di samping itu, penting untuk menyediakan program relaksasi mental-fisik, penguatan kesadaran tentang pentingnya kesehatan jiwa, serta pelaksanaan trauma healing, hipnoterapi, dan pendampingan oleh profesional kesehatan jiwa secara berkala guna menjaga ketahanan psikologis tenaga kesehatan.

3. Hubungan Self Efficacy dengan kecemasan perawat terhadap penularan covid 19

Hasil temuan menyebutkan bahwasanya banyak dari responden berada pada kategori kecemasan rendah. Faktor dominan yang berkontribusi terhadap rendahnya tingkat kecemasan tersebut adalah tingginya self-efficacy yang dimiliki oleh perawat. Individu dengan self-efficacy yang tinggi cenderung mampu mengelola kecemasan secara efektif, sehingga tetap dapat melaksanakan aktivitas sehari-hari dan memberikan pelayanan optimal, termasuk dalam situasi pandemi. Berbanding terbalik dengan individu yang memiliki self efficacy rendah cenderung mengalami kesulitan dalam mengendalikan kecemasan, yang dapat berdampak pada munculnya perasaan gelisah, gangguan konsentrasi, serta kecenderungan untuk menghindari situasi tertentu.

E. Penelitian Lukar (dipublikasikan tahun 2023) tentang Pengaruh Keahlian Kerja, Pengembangan Karir dan Self-Efficacy terhadap Kerja Perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan(Lukar, Tewel, and Hasan Jan 2023), hasil penelitian diperoleh:

1. Pengaruh keahlian karir kerja terhadap efektivitas kerja

Keahlian kerja perawat di RSUD Bolaang Mongondow Selatan menunjukkan pengaruh positif, meskipun secara statistik tidak signifikan terhadap efektivitas kerja. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit disarankan untuk lebih mengoptimalkan pengembangan kompetensi perawat melalui program sosialisasi dan pelatihan internal yang berkesinambungan. Selain itu, perlu dipertimbangkan aspek pengalaman kerja dan tingkat pendidikan perawat sebagai faktor yang dapat menunjang peningkatan efektivitas kerja. Semakin tinggi tingkat keahlian yang dimiliki perawat, maka efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di rumah sakit cenderung meningkat.

2. Pengaruh pengembangan karir terhadap efektivitas kerja

Pengembangan karir yang dilakukan secara parsial terbukti berkontribusi baik dan bermanfaat terhadap peningkatan efektivitas kerja perawat di RSUD Bolaang Mongondow Selatan. Maka demikian, pihak rumah sakit dianjurkan untuk terus melanjutkan kebijakan yang telah berjalan, sambil tetap mempertimbangkan capaian kinerja perawat melalui pemberian penghargaan, pengakuan, promosi jabatan yang selaras dengan ketentuan yang berlaku, serta menyediakan kesempatan yang setara bagi seluruh perawat. Upaya ini diyakini dapat meningkatkan motivasi perawat untuk terus memberikan kinerja terbaik, seiring dengan terpenuhinya harapan mereka terkait pengembangan karir, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja secara keseluruhan. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap pengembangan karir dan efektivitas kerja perawat di rumah sakit tersebut.

3. Pengaruh self efficacy terhadap efektivitas kerja

Self efficacy secara parsial memberikan pengaruh positif, meskipun belum signifikan, pada kinerja perawat di RSUD Bolaang Mongondow Selatan. Maka dari itu, sangat penting bagi perawat untuk terus memperkuat kepercayaan diri, membentuk pola pikir yang optimis dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi permasalahan, serta menumbuhkan sikap mental yang membangun dalam menghadapi tanggung jawab profesinya. Dukungan dari pimpinan serta terciptanya suasana kerja yang mendukung, sekaligus menjadi faktor yang memperkuat peningkatan efektivitas kerja di rumah sakit. Semakin kuat keyakinan diri yang dimiliki perawat, maka potensi peningkatan efektivitas dalam menjalankan tugasnya akan semakin baik.

4. Pengaruh Keahlian Kerja, Pengembangan Karir dan Self-efficacy terhadap Efektivitas Kerja

Kemampuan kerja, pengembangan karier, serta keyakinan diri (self-efficacy) secara simultan terbukti berkontribusi secara baik dan berkembang terhadap efektivitas kinerja perawat di RSUD Bolaang Mongondow Selatan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga faktor berhubungan kuat satu sama lain dalam meningkatkan performa kerja perawat di rumah sakit tersebut.

F. Penelitian Fathu (dipublikasikan tahun 2023)(Fathu Rohman et al. 2023) tentang Hubungan Self-Efficacy dengan Burnout pada Perawat di Ruang IGD dan ICU hasil penelitian diperoleh:

1. Hubungan self efficacy dengan pengalaman kerja

Peneliti mengemukakan bahwa sebagian responden menunjukkan tingkat efikasi diri yang tinggi, yang diduga berkaitan dengan pengalaman kerja yang cukup panjang di kalangan perawat. Selain pengalaman kerja, peneliti juga berasumsi bahwa perbedaan jenis kelamin turut memberikan kontribusi terhadap tingginya tingkat self-efficacy.

2. Pengaruh tingkat burnout

Tingkat burnout yang ringan dalam penelitian ini diduga dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain usia responden yang berada dalam kategori produktif serta masa kerja yang relatif lama. Peneliti juga menduga bahwa kondisi lingkungan kerja di ruang intensif, seperti kebisingan alat-alat medis, tuntutan tindakan lugas, serta harapan pelayanan yang lebih baik dari institusi ataupun keluarga pasien, menjadi faktor yang turut berperan. Selain itu, tanggung jawab perawat dalam memberikan pemantauan berkala terhadap pasien kritis dan terminal juga diyakini memberi pengaruh terhadap tingkat burnout yang dialami. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini mengindikasikan adanya korelasi negatif antara efikasi diri dan burnout, di mana perawat dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki tingkat burnout yang lebih rendah. Sebaliknya, perawat dengan efikasi diri yang rendah lebih berisiko mengalami burnout.

3. Hubungan self efficacy dan burnout pada perawat

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwasanya perawat yang bekerja di Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan Intensive Care Unit (ICU) RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki efikasi diri yang tinggi. Sebaliknya, tingkat kelelahan kerja (burnout) yang mereka alami tergolong rendah. Peneliti memperkirakan bahwa situasi ini berkaitan dengan usia responden yang sebagian besar berada dalam kategori usia produktif, serta lamanya pengalaman kerja yang dimiliki oleh mayoritas perawat. Dari hasil temuan ini menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat keterkaitan yang signifikan dan bersifat negatif antara efikasi diri dan burnout di kalangan perawat ICU dan IGD di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

G. Penelitian oleh Permata (2024)(Permata, Ayudytha, and Ardeny 2024) tentang Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Self-Efficacy Perawat dalam Pencegahan Pasien Jatuh di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center hasil penelitian diperoleh:

1. Berdasarkan analisis menggunakan uji Chi-Square, tidak ditemukan adanya hubungan yang bermakna secara statistik antara tingkat pengalaman dalam penguasaan keterampilan tertentu dan self-efficacy dalam pencegahan jatuh pada pasien, dengan nilai signifikansi p sebesar 0,462 ($p > 0,05$).
2. Hasil uji Chi-Square menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara modeling sosial dan self-efficacy dalam tindakan pencegahan risiko jatuh pada pasien, dengan nilai p mencapai 0,04 ($p < 0,05$).
3. Dari hasil uji Chi-Square dapat disimpulkan bahwa persuasi verbal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap self-efficacy dalam mencegah kejadian pasien jatuh, dengan nilai p sebesar 0,387 ($p > 0,05$).
4. Berdasarkan hasil uji Chi-Square, diperoleh bahwa evaluasi kondisi fisiologis tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap self-efficacy dalam pencegahan risiko jatuh pada pasien, dengan nilai p sebesar 0,215 ($p > 0,05$).

Pembahasan

Hasil penelitian-penelitian yang telah disebutkan menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan kepada kinerja, pengembangan karir, keahlian kerja dan kompetensi seorang perawat. Di mana self-efficacy sebagai kemampuan kesadaran, tanggung jawab, sekaligus penerimaan seorang perawat atas keseluruhan potensi, keterampilan dan keahlian yang dimilikinya. Kinerja ialah dimaknai sebagai bentuk hasil dari keberhasilan kerja seseorang atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan yang sesuai. Artinya, hasil yang sudah diperoleh dalam kaitannya dengan pelaksanaan maupun pencapaian pekerjaan dapat diukur melalui kinerja pegawai dalam suatu lembaga, kemudian dapat diketahuilah sejauh mana tingkat keberhasilan lembaga tersebut yang akhirnya dapat digunakan sebagai tolak ukur peningkatan produktifitas atau performa di masa yang mendatang.

Kinerja perawat adalah tentang bagaimana seorang perawat memiliki peran penting dalam hal produktivitas dan keberhasilan suatu kegiatan lembaga untuk pengembangan suatu kegiatan tempat kerja. Hal ini memiliki pengaruh dan sangat diperlukan untuk pembentukan metode pengevaluasian dan keterlibatannya dalam mengembangkan kegiatan baik dari sisi yang bagus maupun yang kurang baik agar dapat mengurangi halangan sehingga pelaksanaannya dapat berjalan dengan lancar(Fortuna 2014). Saat lembaga mendapatkan perspektif yang baik tentang keberhasilan pegawainya, maka hal ini bisa digunakan untuk

mengukur apakah rencana dalam hal menciptakan perencanaan bisa diadopsi dan dijalankan saat peristiwa atau kejadian krisis terjadi. Kinerja pegawai menjadi manifestasi dari kewajiban yang dikaitkan melalui kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan kewajibannya dengan kesungguhan penuh (Wibowo 2024).

Self-efficacy kemudian menjadi salah satu kemampuan yang cukup esensial untuk dikembangkan oleh seorang perawat. Dengan hasil penelitian-penelitian yang telah disebutkan menampilkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan kepada kinerja, pengembangan karir, keahlian kerja sekaligus kompetensi seorang perawat, maka kemampuan *self-efficacy* perawat menjadi tolak ukur keberhasilan, pencapaian kinerja yang selanjutnya dikembangkan sebagai salah satu metode pengevaluasian kegiatan.

Kemampuan *self-efficacy* seorang perawat menjadi perihal tentang kesadaran, berlanjut kepada tanggung jawab, sekaligus penerimaan-penerimaan seorang perawat atas berbagai potensi, keterampilan dan keahlian yang dimiliki dengan upaya untuk senantiasa meningkatkannya sebagai tujuan optimalisasi kinerja. Peningkatan kesadaran, tanggung jawab yang penuh atas potensi dan keahlian yang dimiliki untuk tercapainya kinerja tenaga kesehatan yang baik.

Kemudian berlanjut kepada keseimbangan kontribusi lembaga yang menaungi perawat dalam arti bagaimana pelaksanaan dari pihak lembaga kepada perawat tentang pengembangan efikasi diri. Pelatihan-pelatihan untuk pengembangan *self-efficacy* yang diselenggarakan oleh pihak lembaga menjadi aspek penting dalam keseimbangan perkembangan efikasi diri dari tenaga kesehatan ; perawat. Tidak hanya tentang pelatihan, lebih dari itu pihak lembaga juga semestinya memberikan tupoksi, kesesuaian ranah pekerjaan yang jelas kepada perawat, yaitu mengenai kejelasan bidang kerja yang tidak lebih dan juga tidak kurang. Sebagaimana pun perawat meningkatkan efikasi diri namun apabila dari pihak lembaga/ instansi masih sewenang-wenang dalam menunjukkan bidang kerja maka perawat akan memiliki *expense* atau beban kerja yang seharusnya bukan bidangnya dan akan berakibat ketidak-jelasan ranah pekerjaan. Ketidak-jelasan ranah pekerjaan dari lembaga akan menjadikan perawat melaksanakan kegiatan yang tidak sesuai dengan tupoksinya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian kepustakaan mengenai self efficacy yang menjadi tolak ukur kinerja perawat, dapat disimpulkan bahwa self efficacy memiliki relasi dalam perannya untuk meningkatkan kinerja perawat. Selain untuk meningkatkan kepercayaan diri perawat dalam menjalankan tugas, self efficacy juga berperan pada pengembangan karir, keahlian kerja, dan juga pada pengelolaan stress dan burnout perawat selama bekerja. Dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa perawat yang memiliki self efficacy yang tinggi mempunyai kemampuan dalam mengambil keputusan secara lebih baik, dapat menjaga mutu pelayanan dan juga berdampak pada kemampuannya dalam menghadapi tekanan kerja. Meskipun terdapat beberapa temuan yang tidak menunjukkan hubungan signifikan, secara umum self-efficacy tetap menjadi indikator penting dalam menilai dan meningkatkan kinerja tenaga keperawatan. Oleh karena itu, rumah sakit dan institusi layanan kesehatan perlu memperhatikan strategi peningkatan self-efficacy, seperti pelatihan, pembinaan, serta penguatan dukungan sosial dan lingkungan kerja. Upaya ini diyakini mampu mendorong terciptanya pelayanan kesehatan yang profesional, bermutu, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, B. W., Bachrun, E., & Wibowo, P. A. (2023). Hubungan self-efficacy dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. *Health Information: Jurnal Penelitian*, 15(3), 1–6.
- Asep Suherman, S. E., & Elmira Siska, S. P. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Fathu Rohman, N., Imallah, R. N., & Kurniasih, Y. (2023). Hubungan self-efficacy dengan burnout pada perawat di ruang IGD dan ICU. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat LPPM Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, 1, 22.
- Hio, A. D. (2003). Pengaruh kualitas pelayanan dan kualitas hubungan terhadap efektivitas pelayanan serta implikasinya pada kepuasan pasien rawat jalan (Survei di RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun).
- Khiyaroh, N. L. (2024). Upaya guru dalam meningkatkan self-efficacy siswa pada pembelajaran fiqih di Madrasah Tsanawiyah Al-Falah.
- Koorniawan, D. A., Sulisetyawati, S. D., & Kusuma Husada, U. (2023). Hubungan efikasi diri perawat dengan produktivitas kerja. *Program Studi Keperawatan, Universitas Kusuma Husada Surakarta*.
- Kurniawan, B., Dwikoranto, D., & Marsini, M. (2023). Implementasi problem based learning untuk meningkatkan pemahaman konsep siswa: Studi pustaka. *Practice of The Science of Teaching Journal: Jurnal Praktisi Pendidikan*, 2(1), 27–36. <https://doi.org/10.58362/hafecspost.v2i1.28>

- Lukar, G. G. B., Tewal, B., & Jan, A. H. (2023). Pengaruh keahlian kerja, pengembangan karir dan self-efficacy terhadap efektivitas kerja perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 735–747. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51809>
- Permata, W., Ayudytha, A. U., & Ardeny. (2024). Faktor-faktor yang berhubungan dengan self-efficacy perawat dalam pencegahan pasien jatuh di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. *Jurnal Inovasi Kesehatan Terkini*, 6(1), 56–74.
- Primasari, D., Harkomah, I., & Noprival. (2024). Hubungan self-efficacy dengan kecemasan perawat terhadap penularan COVID-19. *Jurnal ...*, 55(2), 182–189.
- Putri, N. A., & Zakia, A. N. (2025). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(10), 7353–7368.
- Safitri, W., & Basem, Z. (2024). Analisis locus of control dan self-efficacy terhadap kepuasan kerja pegawai dan dampaknya pada tingkat capaian kinerja. *Sebatik*, 28(2), 320–331. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v28i2.2544>
- Sanjiwani, P. A. P., Permadi, I. K. O., & Diputra, I. K. S. (2024). Penerapan motivasi existence, relationship, growth (ERG) terhadap kinerja karyawan: Studi pada karyawan Rumah Sakit Ari Canti Ubud. *Jurnal ...*, 9(6).
- Syafaatinur, T., & Santoso, T. (2022). Pengaruh kompetensi dan self-efficacy terhadap pengembangan karir perawat di Pusat Kanker Nasional Rumah Sakit Kanker ‘Dharmais’ Jakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(5), 552–562.