

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR *ENGAGEMENT* DOKTER SPESIALIS  
DI RUMAH SAKIT JIWA PROF. DR. SOEROJO MAGELANG**

**TESIS**



**Disusun Oleh :**

**Rina Kusumawati  
20161030066**

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

**2020**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR *ENGAGEMENT* DOKTER SPESIALIS  
DI RUMAH SAKIT JIWA PROF. DR. SOEROJO MAGELANG**

Diajukan Guna Memenuhi Sebagai Persyaratan Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata S2  
Program Studi Administrasi Rumah Sakit

**TESIS**



**Disusun Oleh :**

**Rina Kusumawati  
20161030066**

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA  
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR *ENGAGEMENT* DOKTER SPESIALIS  
DI RUMAH SAKIT JIWA PROF. DR. SOEROJO MAGELANG

TESIS

RINA KUSUMAWATI  
20161030066

Pembimbing I

  
Dr. Qurrotul Aini, SKG., M.Kes

Tanggal.....

16/10/2020

**TESIS**


**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR *ENGAGEMENT*  
DOKTER SPESIALIS DI RUMAH SAKIT JIWA  
PROF. DR. SOEROJO MAGELANG**


Diajukan Oleh  
**Rina Kusumawati**  
**20161030066**


Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan  
Dewan Penguji Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit

Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
tanggal 17 Oktober 2020

Yang terdiri dari

  
Dr. Elsy Maria Rosa, M.Kep.  
Ketua Tim Penguji

  
Dr. Qurratul Aini, SKG., M.Kes.  
Anggota Tim Penguji

  
Dr. dr. Sri Sundari, M.Kes.  
Anggota Tim Penguji

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit  
Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



  
Dr. dr. Arlina Dewi, M.Kes., AAK.

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, November 2020

Yang Membuat Pernyataan



Rina Kusumawati

20161030066

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Alhamdulillah segala puji kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia Nya, sehingga dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Analisis faktor-faktor *engagement* dokter spesialis di RSJ Prof.Dr.Soerojo Magelang”.

Dalam penyelesaian tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih setulusnya kepada :

1. Dr. Ir Gunawan Budiyanto, M.P, Selaku Rektor Universitas Muhamadiyah Yogyakarta
2. Ir. Sri Atmaja P. Rosyidi, M.Sc.Eng., Ph.D., P. Eng. IPM, Selaku Direktur Program Pascasarjana, Universitas Muhamadiyah Yogyakarta
3. Dr.dr.Arlina Dewi, M.Kes., AAK, selaku Ka.Prodi Program Pasca Sarjana Manajemen Admintrasi Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, yang telah memberikan perhatian, saran dan kritiknya.
4. Dr.Qurratul Aini, SKG., M.Kes, selaku dosen pembimbing merangkap anggota tim penguji yang telah memberikan arahan, ide, saran dan kritiknya.
5. Dr. Elsy Maria Rosa, SKM., M.Kep., selaku ketua tim penguji dan Dr.dr.Sri Sundari, M.Kes, selaku anggota tim penguji atas saran dan kritisinya .
6. dr.Eniarti., M.Sc., Sp.KJ., MMR, selaku Direktur Utama dan seluruh jajaran Direksi RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang yang memberikan ijin pembelajaran dan untuk melakukan penelitian.

Akhirnya penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan, untuk itu saran dan kritik yang konstruktif akan sangat membantu agar tesis ini dapat menjadi lebih baik, *jazakallahu khairan katsiira*.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, Oktober 2020

Rina Kusumawati

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
INTISARI.....	xi
ABSTRACT.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Telaah Pustaka.....	12
B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Landasan/Kerangka Teori.....	30
D. Kerangka Konsep.....	33
E. Pertanyaan Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Jenis dan Rancangan Penelitian.....	35
B. Subyek dan Obyek Penelitian.....	35
C. Informan Penelitian.....	35
D. Definisi Operasional.....	37
E. Instrumen Penelitian.....	39
F. Uji validitas.....	39
G. Analisa Data.....	40
H. Tahapan Penelitian.....	41
I. Etika Penelitian.....	43



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	44
A. Hasil Penelitian.....	44
B. Hasil Penelitian.....	51
C. Pembahasan .....	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	92
A. Simpulan.....	92
B. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3. 1 Informan Penelitian .....	36
Tabel 3. 2 Definisi Operasional.....	38
Tabel 3. 3 Subyek Penelitian.....	42
Tabel 4. 1 Karakteristik Informan .....	52

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori Model JD-R .....	32
Gambar 2. 2 Kerangka Konsep Penelitian .....	33
Gambar 4. 1 Diagram Informan penelitian berjenis kelamin perempuan .....	52
Gambar 4. 2 Diagram Lama Kerja Informan .....	53
Gambar 4. 3 Diagram Sarana pendukung ( <i>social support</i> ) .....	60
Gambar 4. 4 Diagram Umpan balik kinerja ( <i>performance feedback</i> ) .....	62
Gambar 4. 5 Diagram Efikasi Diri ( <i>Self Efficacy</i> ) .....	64
Gambar 4. 6 Diagram Harga diri ( <i>self esteem</i> ) .....	67
Gambar 4. 7 Faktor-fakor mempengaruhi Engagement .....	69
Gambar 4. 8 Diagram Pendapat Informan 1 .....	70
Gambar 4. 9 Diagram Pendapat Informan 2 .....	70
Gambar 4. 10 Diagram Pendapat Informan 3 .....	71
Gambar 4. 11 Diagram Pendapat Informan 4 .....	71
Gambar 4. 12 Diagram Pendapat Informan 5 .....	72
Gambar 4. 13 Diagram Pendapat Informan 6 .....	72
Gambar 4. 14 Diagram Pendapat Informan 7 .....	73
Gambar 4. 15 Diagram Pendapat Informan 8 .....	73
Gambar 4. 16 Diagram Pendapat Informan 9 .....	74
Gambar 4. 17 <i>Word Frekuensi</i> .....	75

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR *ENGAGEMENT* DOKTER SPESIALIS DI RUMAH SAKIT JIWA PROF. DR. SOEROJO MAGELANG.

**Rina Kusumawati**

Mahasiswa Program Magister Administrasi Rumah Sakit

Rina Kusumawati, email : [r1n4.kusumawati@gmail.com](mailto:r1n4.kusumawati@gmail.com)

Fakultas Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

## INTISARI

**Latar belakang** : Upaya pendekatan rumah sakit dalam manajemen dokter spesialis salah satunya menggunakan konsep keterlekatan (*Engagement*) yang saat ini merupakan hal yang baru. *Engagement* merupakan prediktor keberhasilan organisasi dalam hal ini rumah sakit sedangkan dokter spesialis merupakan faktor kunci dalam sistem organisasi rumah sakit yang memiliki potensi, baik potensi untuk berkinerja prima maupun potensi untuk tidak produktif. **Tujuan** : Untuk mengidentifikasi dan mendiskripsikan hubungan *engagement* dokter spesialis dengan rumah sakit. **Metode** : Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif studi kasus, untuk mengetahui fenomena dalam konteks kehidupan dengan menggunakan design kasus tunggal *holistic singel case design*. Studi kasus tunggal digunakan karena penelitian ini merupakan kasus yang sangat penting (*critical case*) untuk membuktikan bahwa manajemen kasus di RS Jiwa Prof. Dr. SOEROJO Magelang diselenggarakan dengan efektif dan efisien dengan menggunakan *design holistic* (unit analisa tunggal). **Hasil** : Dari hasil analisis data responden penelitian menyatakan bahwa faktor social support/ sumber daya professional yang dalam hal ini terkait hubungan dengan rekan kerja, atasan dan lingkungan pekerjaan paling tinggi pengaruh terhadap engagement ddoktr spesialis dengan organisasi/Rumah Sakit yaitu 11,08 % kemudian diikuti oleh harga diri atau *self esteem* 9,72%, selanjutnya efikasi diri atau *self efficacy* 7,88%, selanjutnya umpan balik kinerja/*performance feedback* paling rendah 7,19%. **Simpulan** : Faktor-faktor yang mendasari menurut sembilan dokter spesialis yang menjadi responden penelitian bahwa yang masuk dalam *job resources* yang merupakan sumber daya yang berhubungan dengan rumah sakit, rekan kerja, atasan dan lingkungan pekerjaan hubungan *engagement* dokter spesialis dan rumah sakit di Rumah Sakit Jiwa Prof.Dr.Soerojo Magelang adalah *social support*, *self esteem*, *self efikasi* dan *performace feed back*.

**Kata kunci**: Engagement, dokter spesialis, rumah sakit

**ANALYSIS OF ENGAGEMENT FACTORS SPECIALIST DOCTORS IN  
MENTAL HOSPITAL Prof. Dr. SOEROJO MAGELANG.**

**Rina Kusumawati**

Mahasiswa Program Magister Administrasi Rumah Sakit  
Rina Kusumawati, email : [rln4.kusumawati@gmail.com](mailto:rln4.kusumawati@gmail.com)  
Fakultas Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

**ABSTRACT**

**Background:** One of the efforts to approach the hospital in specialist doctor management uses the concept of engagement, which is currently a new thing. Engagement is a predictor of organizational success, in this case the hospital, while specialist doctors are the key factor in the hospital organizational system that has the potential, both the potential for excellent performance and the potential for being unproductive. **Purpose:** To identify and describe the relationship between specialist doctors and hospitals engagement. **Methods:** This study uses a case study qualitative research type, to determine the phenomena in the context of life using a single case design holistic single case design. A single case study is used because this research is a very important case (critical case) to prove that case management at Prof. Dr. SOEROJO Magelang Mental Hospital. is held effectively and efficiently using a holistic design (single unit of analysis). **Results:** From the results of the data analysis, the research respondents stated that social support factors / professional resources, in this case related to the relationship with colleagues, superiors and the work environment had the highest influence on the engagement of specialist doctors with organizations / hospitals, namely 11.08%, then followed. by self-esteem or 9.72% self-esteem, then self-efficacy or 7.88%, then performance feedback is the lowest 7.19%. **Conclusion:** The underlying factors according to the nine specialist doctors who were research respondents that included in the job resources which were resources related to the hospital, co-workers, superiors and the work environment, the relationship between specialist doctors and hospitals at Prof. Dr. Soerojo Magelang Mental Hospital is social support, self esteem, self efficacy and performance feed back.

**Keywords:** engagement, dokter spesialis, rumah sakit