

HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT "X"

Disya Nafisah Muhadi

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: disyamuhadi16010664037@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit X. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah perawat instalasi rawat inap yang berjumlah 56. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala *psychological well-being* dan skala *work engagement*. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *pearson product moment*. Hasil analisis data menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,50$) artinya terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement*. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,699 ($r = 0,699$) hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel searah, yang maknanya semakin tinggi *psychological well-being* maka akan semakin tinggi pula *work engagement* pada perawat. Kondisi individu yang memiliki tujuan hidup serta keinginan untuk mengembangkan pribadinya menjadi pendukung dalam tercapainya *work engagement* pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit "X".

Kata Kunci : *Psychological Well-Being, Work Engagement, Perawat.*

Abstract

This study aims to determine the relationship between psychological well-being with work engagement on inpatient nurses in Hospital X. This study uses quantitative research methods. Subjects in this study were inpatient nurses, amounting to 56. The instruments used in this study were psychological well-being scale and work engagement scale. Analysis of the data used is Pearson product moment correlation analysis. The results of data analysis showed a significance level of 0,000 ($p < 0.50$) meaning that there was a relationship between psychological well-being and work engagement. Correlation coefficient value obtained is equal to 0.699 ($r = 0.699$). This shows that the relationship between the two variables is unidirectional, which means that the higher the psychological well-being, the higher the work engagement for nurses. The condition of an individual who has a purpose in life and a desire to develop his personality becomes a support in the achievement of work engagement in inpatient nurses at the "X" Hospital.

Keywords: *Psychological Well-Being, Work Engagement, Nurses.*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, persaingan di dalam dunia industri dan organisasi semakin tinggi khususnya dalam suatu perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2009) berkembangnya bisnis suatu industri perusahaan tergantung pada kualitas dan produktifitas dari karyawan yang terdapat di perusahaan tersebut. Yudha dan Fikri (2015) berpendapat bahwa sumber daya manusia bila dikelola dengan baik, akan menciptakan keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusianya dengan tuntutan kemajuan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu untuk menyusun strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusianya dengan tetap memperhatikan kenyamanan dan keamanan karyawannya selama bekerja sehingga

dapat menumbuhkan rasa keterikatan karyawan pada pekerjaannya yang lumrah disebut dengan *work engagement*. Menurut Iswanto dan Agustina (2016) semakin banyak suatu organisasi memiliki karyawan dengan keterikatan kerja yang baik, maka semakin banyak pula manfaat yang akan diterima dan membuat organisasi semakin maju dan berkembang.

Menurut Schaufeli, dkk (2002) keterikatan kerja atau yang biasa disebut *work engagement* merupakan suatu kondisi dimana karyawan mampu untuk berpikir positif dan juga puas dengan pekerjaannya yang dicirikan dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penyerapan (*absorption*). Karyawan yang mempunyai *engagement* tinggi akan menunjukkan beberapa ciri-ciri seperti yang disebutkan oleh Schaufeli

dan Bakker (2003) yang menyatakan bahwa karyawan atau pekerja yang *work engagement*nya tinggi akan terlihat memiliki semangat kerja, merasa pekerjaan yang dilakukan penting dan bermakna, bersungguh-sungguh dan senang hati dalam melakukan pekerjaannya, serta merasa tugas-tugasnya adalah tantangan. Sependapat dengan Kaswan (2017) bahwa karyawan yang mempunyai *engagement* tinggi akan lebih bahagia dengan keberadaannya didalam organisasi, kurang berminat untuk meninggalkan organisasi, serta cenderung akan menceritakan kepada orang lain hal-hal positif tentang tempat kerja atau organisasinya. Sebaliknya, Schaufeli & Bakker (2003) menekankan bahwa karyawan yang *work engagement*nya rendah, digambarkan dengan semangat kerja yang rendah, merasa pekerjaannya tidak bermakna dan tidak menantang, tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja, serta tidak perlu berpikir panjang untuk lepas dari pekerjaannya.

Rumah sakit merupakan sebuah institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan gawat darurat, rawat jalan, juga rawat inap yang ditangani oleh beberapa dokter dan juga banyak perawat, serta tenaga ahli kesehatan lainnya. Untuk memberikan pelayanan yang optimal, sebaiknya rumah sakit memiliki tenaga kerja (sumber daya manusia) yang profesional di bidang administrasi kesehatan dan juga bidang teknis. Salah satunya tenaga kerja yang turut memberikan jasa pelayanan di rumah sakit adalah perawat. Menurut Nursalam (2002) pelayanan perawat di rumah sakit adalah salah satu penentu mutu dan citra rumah sakit itu sendiri.

Setiap perawat yang berada di rumah sakit baik di instalasi gawat darurat, rawat jalan, maupun rawat inap memiliki kondisi yang berbeda-beda setiap harinya dimana salah satu faktor pembedanya adalah stres, jenuh, dan kelelahan dalam bekerja. Menurut Marthen (2014) kondisi jenuh dan kelelahan bekerja paling banyak dirasakan oleh perawat yang bekerja atau bertugas di bagian instalasi rawat inap, dimana kelelahan tersebut dapat disebabkan oleh beban kerja yang lebih banyak daripada beban kerja perawat instalasi lainnya. Menurut Bakker dan Leiter (2010) jenuh dan kelelahan kerja yang berkepanjangan akan mengganggu proses keterlibatan (*engagement*) karyawan terhadap pekerjaannya dan akan membuat karyawan lebih rentan terhadap gangguan dari lingkungan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara dengan kepala keperawatan rumah sakit X, diketahui bahwa rata-rata para perawat bagian instalasi rawat inap tiba 15-30 menit sebelum jadwal bertugas, dan tidak keberatan bila pulang melebihi dari jam kerjanya. Hal ini dikarenakan para perawat harus melakukan pergantian *shift* dengan perawat lainnya.

Menurutnya, perawat di instalasi rawat inap rumah sakit X dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang tanggap dan terbaik untuk pasien serta dapat berinisiatif dalam bekerja seperti dapat mengetahui apa yang harus dikerjakan dan memecahkan masalah kecil tanpa harus menunggu perintah dari atasan. Dari fenomena yang dipaparkan di atas, menunjukkan bahwa perawat yang bertugas di bagian instalasi rawat inap rumah sakit X memiliki *engagement* yang tinggi dengan pekerjaannya.

Menurut Simon (2011) seorang karyawan dapat memiliki *engagement* yang tinggi jika ia menemukan makna dari pekerjaan yang dilakukannya, memiliki motivasi dalam bekerja, berada di lingkungan kerja yang efisien, mendapat dukungan yang positif, memiliki kesempatan untuk mengembangkan dirinya, dan juga apabila organisasi memberikan kepedulian pada kesejahteraan (*well-being*) karyawannya.

Bakker dan Demerouti (2008) mengemukakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi *work engagement* pada karyawan, yakni *job resource*, *job demand*, serta *personal resources*. Pada rumah sakit X, *engagement* karyawan di pengaruhi oleh *personal resources* yaitu sikap - sikap positif yang muncul pada individu itu sendiri. Robertson dan Cooper (2010) menegaskan bahwasannya *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis) yang dimiliki oleh suatu individu merupakan bagian dari sumber daya pribadi (*personal resources*). Interaksi positif yang terjadi antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada individu dapat mengarah pada *full engagement*.

Menurut Garcia dan Alandete (2015) *psychological well-being* merupakan suatu keadaan atau kondisi dimana individu merasa kehidupannya bermakna ketika dirinya dapat melakukan penerimaan diri pribadi, penguasaan lingkungan, memiliki hubungan interpersonal yang positif, dapat mengembangkan dirinya, dan memiliki otonomi atas dirinya. Page dan Brodrick (2009) menyebutkan bahwa dengan meningkatkan serta menjaga kesehatan baik mental maupun fisik karyawan akan mampu meningkatkan performa kerja karyawan serta dapat menurunkan kecenderungan *turnover* pada karyawan.

Melalui wawancara yang dilakukan dengan kepala ruang pavilion 2 rumah sakit X, pola bekerja perawat di instalasi rawat inap lebih banyak bekerja dengan tim, seperti dalam satu unit rawat inap menjadi tanggung jawab satu tim yang sedang bertugas pada saat itu yakni dua sampai dengan tiga perawat. Apabila perawat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya, mereka terbiasa dengan budaya kerjasama dan tolong-menolong. Perawat juga tidak segan - segan membimbing perawat yang baru masuk, misalnya dengan memberi tahu mengenai tugas – tugas yang harus dilakukan dalam

melayani pasien yang baru datang hingga pasien ditangani oleh dokter. Hubungan interpersonal terjalin dengan baik antara perawat lama dengan perawat baru sampai dengan perawat yang masih dalam masa *training*.

Berdasarkan wawancara dengan kepala ruang pavilion 2, diketahui bahwa para perawat dan tenaga medis lainnya kerap mengikuti pelatihan atau kegiatan berwawasan non formal yang diselenggarakan oleh rumah sakit. Kegiatan non formal biasanya diikuti oleh perawat secara sukarela, dan jumlah perawat yang terlibat cukup banyak. Berdasarkan hal itu dapat dilihat bahwa sebagian perawat dan tenaga medis lainnya memiliki keinginan untuk menambah wawasan untuk tujuan tertentu dan perkembangan pribadinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala ruang pavilion 2 juga dapat diketahui bahwa rumah sakit X tidak hanya memberikan pelayanan pada pasien tetapi juga pada karyawannya, seperti *Learning Center*, dimana rumah sakit X menyediakan berbagai jenis pelatihan bidang kesehatan untuk tenaga kesehatan, profesional, dan juga karyawan. Salah satu pelatihan yang berkaitan dengan kinerja dan rutin diberikan pada tenaga medis di rumah sakit X adalah *Basic Life Support Training* yaitu pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan pertolongan pertama pada pasien yang tidak sadarkan diri. Disamping itu, rumah sakit X juga menyediakan layanan Konsultasi Kesehatan Kerja dan cek kesehatan berkala 1 tahun sekali oleh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) guna optimalisasi perlindungan tenaga kerja terhadap gangguan kesehatan yang mungkin saja dapat ditimbulkan dari pekerjaan atau lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk mempelajari lebih lanjut hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada perawat instalasi rawat inap di rumah sakit X.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan rancangan penelitian yang digunakan didasarkan pada tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel *psychological well-being* dengan variabel *work engagement*. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit X sebanyak 86 orang perawat, dengan 30 perawat sebagai subjek uji coba (*try out*) dan 56 perawat lainnya sebagai subjek penelitian.

Penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan lima alternatif jawaban yang dapat dipilih responden untuk menjawab pertanyaan yang diajukan, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Pengumpulan data menggunakan skala

psychological well-being yang dibuat berdasarkan dimensi *psychological well-being* oleh Ryff dan Singer (2008) dan skala *work engagement* yang dibuat berdasarkan dimensi *work engagement* Schaufeli dan Bakker (2010) untuk skala *work engagement*.

Teknik analisis data penelitian menggunakan uji korelasi *pearson product moment*, dengan menggunakan teknik ini mampu melihat ada tidaknya hubungan antara dua variabel yaitu *psychological well-being* dengan *work engagement*. Persyaratan analisis statistik yang digunakan adalah uji asumsi yang meliputi uji normalitas dengan menggunakan *test of normality Kolmogorov-Smirnov*, uji linieritas, dan uji hipotesis dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Keseluruhan teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS versi 22.0 for Windows*

HASIL

Penelitian ini memiliki hasil deskripsi statistik yang memperoleh nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel *psychological well-being* adalah sebesar 186.34 dengan nilai tertinggi 240, dan nilai terendah sebesar 132. Nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel *work engagement* adalah sebesar 95.20 dengan nilai terendah 66, dan nilai tertinggi sebesar 121.

Nilai standar deviasi dari hasil penelitian yang dimiliki oleh variabel *psychological well-being* adalah sebesar 25.653, sedangkan variabel *work engagement* memperoleh nilai standar deviasi sebesar 13.399. Standar deviasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai yaitu 25,653 dan 13,399 yang memiliki arti bahwa skor rata-rata data penelitian lebih bervariasi.

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data dari setiap variabel penelitian. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan program *SPSS 22.0 for windows*. Menurut Sugiyono (2017) data dikatakan berdistribusi normal apabila data tersebut menunjukkan nilai probabilitas $p > 0,05$, sedangkan data yang tidak berdistribusi normal apabila menunjukkan nilai $p < 0,05$.

Berdasarkan penelitian, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel *psychological well-being* dan *work engagement* adalah sebesar 0,200, dimana kedua variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi yang lebih dari 0,05 artinya kedua

variabel pada penelitian ini memiliki data yang berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas berfungsi untuk mengetahui apakah hasil penelitian variabel *psychological well-being* dengan *work engagement* memiliki hubungan yang linier atau tidak. Menurut Sugiyono (2017) suatu data dapat dikatakan linier bila nilai signifikasinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Pengujian ini menggunakan *test for linearity* pada program SPSS versi 22.0 for Windows.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi hasil penelitian pada variabel *psychological well-being* dan variabel *work engagement* ialah sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Berdasarkan tabel kategorisasi, maka hasil tersebut menunjukkan variabel *psychological well-being* dan variabel *work engagement* adalah linear.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson Product Moment* pada SPSS versi 22.0 for Windows.. Hipotesis yang dibuktikan adalah “terdapat hubungan antara *psychological well-being* dan *work engagement* pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit X”.

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan korelasi *pearson product moment* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis

		<i>Psychological Well-Being</i>	<i>Work Engagement</i>
<i>Psychological Well-Being</i>	Pearson Correlation	1	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
<i>Work Engagement</i>	Pearson Correlation	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis korelasi diatas, diperoleh nilai signifikansi dari variabel *psychological well-being* dengan variabel *work engagement* yaitu 0,000 serta menunjukkan signifikansi (p) dari nilai tersebut kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) yang berarti kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan, sehingga hipotesis penelitian ini yaitu “terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit X” diterima.

Pada tabel uji hipotesis diatas, menunjukkan hasil koefisien korelasi antara *psychological well-being* dengan variabel *work engagement* yaitu sebesar 0,699 ($r = 0,699$) yang berarti kedua variabel pada penelitian ini memiliki korelasi yang kuat.

Koefisien korelasi yang dimiliki penelitian ini memperlihatkan hubungan yang positif, dibuktikan dengan besar koefisien korelasi sebesar 0,699 ($r = 0,699$) yang tidak terlihat tanda negatif, sehingga dapat diketahui koefisien korelasi memiliki arah hubungan yang positif, artinya semakin tinggi *psychological well-being* perawat, maka akan semakin tinggi pula *work engagement* pada perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit X.

PEMBAHASAN

Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* dan memiliki hipotesis yaitu “terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit X”. Hipotesis tersebut diuji dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* pada SPSS versi 22.0 for Windows. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh signifikansi korelasi sebesar 0,000, artinya hipotesis yang diajukan yaitu “terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit X” diterima.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,699 ($r = 0,699$) yang berarti tingkat hubungan antara variabel *psychological well-being* dengan *work engagement* adalah kuat. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,699 tidak menunjukkan tanda negatif yang berarti nilai koefisien korelasi (r) menunjukkan tanda positif, sehingga hubungan pada *psychological well-being* dengan *work engagement* adalah searah, yang berarti semakin tinggi tingkat *psychological well-being* maka *work engagement* pada perawat akan tinggi, begitu pula kebalikannya apabila semakin rendah tingkat

psychological well-being, maka *work engagement* perawat akan rendah.

Menurut Schaufeli, dkk (2002) *work engagement* merupakan suatu kondisi ketika individu memiliki pikiran positif dan puas dengan pekerjaannya yang dicirikan dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi terhadap pekerjaannya akan menunjukkan beberapa ciri-ciri seperti yang disebutkan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) yakni karyawan tersebut bersemangat tinggi dalam bekerja, merasa pekerjaannya bermakna, bersungguh-sungguh, senang hati dalam melakukan pekerjaannya, serta merasa tugas-tugasnya adalah tantangan. Sependapat dengan Kaswan (2017) bahwa karyawan yang mempunyai *engagement* tinggi terhadap pekerjaannya akan lebih bahagia dengan keberadaannya dalam organisasi, kurang berminat untuk meninggalkan organisasi, serta cenderung akan menceritakan kepada orang lain hal-hal positif tentang tempat kerja atau organisasinya.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *work engagement*, salah satunya adalah *psychological well-being*. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) ketika seseorang dapat menyadari serta dapat memanfaatkan potensinya secara utuh, akan memengaruhi performa kerja dan penyerapan (penghayatan) seseorang terhadap apa yang dikerjakannya, begitu pula sebaliknya ketika seseorang mempunyai *engagement* terhadap pekerjaannya, maka individu tersebut akan memiliki pikiran dan perasaan yang positif dengan pekerjaannya. Hal ini membuktikan bahwa *work engagement* dapat dipengaruhi oleh kondisi *psychological well-being* yang dimiliki oleh individu.

Simon (2011) juga menyebutkan bahwa individu dapat memiliki *engagement* yang tinggi apabila individu tersebut menemukan arti serta memiliki motivasi dalam bekerja, bekerja dalam lingkungan kerja yang efisien, mendapat dukungan interpersonal yang positif, diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri, serta jika organisasi menunjukkan kepeduliannya pada kesehatan dan *well-being* karyawannya. Berdasarkan hal ini, maka dapat diketahui bahwa kondisi *psychological well-being* merupakan salah satu faktor penting dalam memengaruhi hidup suatu individu.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) kondisi psikologis yang baik pada individu ditandai dengan adanya kesadaran dan pemanfaatan potensi diri oleh individu yang nantinya akan dapat memengaruhi performa serta penyerapan seseorang terhadap sesuatu yang dikerjakannya. Page dan Brodrick (2009) juga menyebutkan bahwa dengan meningkatkan serta menjaga kesehatan baik mental maupun fisik karyawan akan

mampu meningkatkan performa kerja serta menurunkan kecenderungan *turnover* pada karyawan.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit X. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hasil penelitian ini yakni oleh Robertson dan Cooper (2010) yang dalam penelitiannya memunculkan konsep "*full engagement*" dimana *work engagement* yang rendah, dapat ditingkatkan ketika *psychological well-being* karyawan tinggi dan efek negatif dari *engagement* yang rendah akan diperparah ketika *psychological well-being* karyawan buruk, apabila dikaitkan dengan hasil penelitian ini artinya apabila tingkat *psychological well-being* pada perawat tinggi maka dapat membantu meningkatnya *work engagement* pada perawat, sebaliknya apabila *psychological well-being* pada perawat rendah, maka hal ini akan menyebabkan rendahnya tingkat *work engagement* pada perawat. Interaksi yang terjadi antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada perawat dapat mengarah pada terciptanya *full engagement*.

Penelitian lain yang juga mendukung adalah penelitian dari Robertson, Birch, dan Cooper (2012) yang menyatakan bahwasannya *psychological well-being* dapat memengaruhi timbulnya sikap kerja yang positif serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sesuai dengan korelasi positif yang didapat dalam penelitian ini, yaitu tingginya tingkat *psychological well-being* pada perawat diikuti dengan tingginya tingkat *work engagement* perawat.

Pada penelitian ini diperoleh dimensi-dimensi yang memiliki kontribusi lebih tinggi daripada dimensi lainnya. Pada variabel *work engagement* diketahui nilai rata-rata pada dimensi *Vigor* (semangat) diperoleh sebesar 2,93, pada dimensi *Dedication* (dedikasi) diperoleh rata-rata nilai sebesar 3,07, serta pada dimensi *Absorption* (penyerapan) diperoleh rerata nilai 2,77.

Hasil rata-rata dari variabel *work engagement* dapat diketahui bahwa dimensi *dedication* (dedikasi) merupakan dimensi dengan rata-rata paling menonjol diantara dimensi yang lainnya, artinya sikap keterlibatan yang kuat dari perawat terhadap pekerjaannya serta menganggap pekerjaannya adalah penting, mendapatkan rata-rata nilai yang tinggi. Berdasarkan fakta yang ada di rumah sakit, para perawat mampu bekerja secara berkelompok, apabila perawat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya, mereka terbiasa dengan budaya kerjasama dan tolong-menolong untuk menyelesaikan tugas tersebut. Perawat juga tidak segan-segan membimbing perawat yang baru masuk, misalnya dengan memberi tahu mengenai tugas-tugas yang harus

dilakukan dalam melayani pasien yang baru datang hingga pasien ditangani oleh dokter.

Dimensi *psychological well-being* juga mengalami hal yang serupa. Nilai rata-rata pada dimensi *self-acceptance* (penerimaan diri) adalah sebesar 2,87, pada dimensi *positive relations with others* (hubungan positif dengan orang lain) sebesar 3,0, *personal growth* (pengembangan diri) sebesar 2,9, dimensi *purpose in life* (tujuan hidup) sebesar 3,3, kemudian dimensi *environmental mastery* (penguasaan lingkungan) sebesar 2,80, serta pada dimensi *autonomy* (otonomi) rata-rata nilai yang diperoleh sebesar 2,97.

Berdasarkan hasil diatas, dapat diketahui bahwa dimensi *purpose in life* (tujuan hidup) pada variabel *psychological well-being* merupakan dimensi dengan rata-rata paling menonjol diantara dimensi yang lainnya, artinya para perawat mampu menciptakan makna dan arahan dalam hidup, memiliki target dan tujuan hidup, serta kemauan untuk menghadapi permasalahan hidup, mendapatkan rata-rata nilai yang tinggi. Berdasarkan fakta yang ada, para perawat dan tenaga medis lainnya kerap mengikuti pelatihan atau kegiatan berwawasan non formal yang diselenggarakan oleh rumah sakit. Kegiatan non-formal biasanya diikuti oleh perawat secara sukarela, dan jumlah perawat yang terlibat cukup banyak. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa sebagian perawat dan tenaga medis lainnya memiliki keinginan untuk menambah wawasan, salah satunya sebagai bentuk mengembangkan dirinya menjadi yang lebih baik lagi.

Tingginya tingkat *psychological well-being* yang dimiliki perawat secara objektif akan memengaruhi kepentingan rumah sakit. Bagi rumah sakit, *psychological well-being* berperan sebagai pendukung produktivitas para perawat dalam memberikan pelayanan jasanya pada para pasien sesuai dengan yang diharapkan oleh rumah sakit. Mengacu pada pendapat Berger (2010) bahwa kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh individu di tempat kerja menjadikan individu tersebut memiliki motivasi dan energi yang positif, merasa dilibatkan dan menikmati kegiatan pekerjaan, serta mampu bertahan lama dalam pekerjaannya. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat diketahui bahwa *psychological well-being* yang dimiliki perawat merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi *engagement* perawat pada pekerjaannya.

Menurut Bakker dan Demeuroti (2008) masih terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *work engagement* pada individu dan saling berkaitan satu sama lain, seperti: kompetensi, otonomi, motivasi, dukungan sosial, timbal balik, kinerja, *self efficacy*, regulasi emosi, dsb. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel *psychological well-being* sebagai variabel dependen, sedangkan faktor lain yang juga dapat mempengaruhi

work engagement dapat diteliti guna penelitian lebih lanjut mengenai *work engagement* selain menggunakan variabel *psychological well-being*.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit X.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,699 ($r=699$) yang berarti hubungan korelasi antar variabel tergolong kuat dan bersifat searah yang artinya apabila *psychological well-being* pada individu tinggi, maka *work engagement* individu tersebut akan tinggi, sebaliknya apabila *psychological well-being* pada individu rendah maka *work engagement* individu juga akan rendah.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran, diantaranya:

1. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai gambaran tingkat *work engagement* pada perawat instalasi rawat inap, sehingga diharapkan rumah sakit dapat melakukan evaluasi dari hasil penelitian ini untuk meningkatkan *work engagement* perawat dengan menggunakan peningkatan *psychological well-being*.

Work Engagement karyawan dapat ditingkatkan dengan memenuhi dimensi-dimensi internal yang ada pada *psychological well-being*, terlebih pada dimensi *environmental mastery* (penguasaan lingkungan). Pemenuhan tersebut dapat dilakukan dengan melibatkan perawat dalam kegiatan pengembangan diri baik melalui aktifitas mental maupun fisik. Rumah sakit dapat memberikan transparansi kriteria yang jelas bagi perawat yang layak untuk mendapatkan promosi serta memberikan kesempatan bagi perawat untuk mengembangkan dirinya.

Hal lain yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan penghargaan pada perawat yang memiliki kinerja yang baik serta sarana bagi perawat untuk memberikan kritik dan saran baik untuk unit kerjanya maupun untuk rumah sakit.

Penelitian ini hanya berfokus pada tingkat *work engagement* pada perawat instalasi rawat inap, sehingga dapat penelitian ini dapat dijadikan

sebagai evaluasi dan acuan bagi perawat selain dari instalasi rawat inap, diharapkan agar perawat Rumah Sakit X secara keseluruhan dapat mewujudkan visi dan misi rumah sakit, serta mampu menjalankan perannya sebagai perawat melebihi dari standar yang ditetapkan oleh Rumah Sakit X.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini terfokuskan pada hubungan *psychological well-being* dan *work engagement*, sehingga tidak semua faktor lain dapat diketahui kontribusinya secara pasti, oleh sebab itu diharapkan peneliti selanjutnya mampu melakukan penelitian selanjutnya untuk mengetahui faktor lain selain menggunakan variabel *psychological well-being*. Beberapa faktor lain tersebut diantaranya adalah variabel penelitian yaitu optimis dan self-efficacy. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memakai subjek penelitian yang lebih besar dibandingkan subjek yang digunakan pada penelitian ini, seperti menggunakan keseluruhan perawat baik dari instalasi gawat darurat, rawat jalan, serta perawat asisten dokter di Rumah Sakit X.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work engagement : A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3).
- Garcia, J., Alandete. (2015). Does meaning in life predict psychological well-being? An analysis using the Spanish versions of the purpose-in-life test and the Ryff's scales. *The European Journal of Counseling Psychology*, 3(2).
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *MEDIAPSI*, 2(2),
- Kaswan. (2017). *Psikologi industry dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Marthen, A. P. (2014). Perbedaan burnout pada perawat unit rawat inap dan perawat unit rawat jalan di rumah sakit umum daerah salatiga. Skripsi. Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Nursalam. (2002). *Manajemen Keperawatan, Aplikasi Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Page, K.M., & Vella-Brodrick, D.A. (2009). The 'what', 'why', an 'how' of employee well being: A new model. *Social Indicators Research*, 90:441-458.
- Rivai, V & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ryff, C.D., & Singer, B.H. (2008). Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(13).
- Robertson, I.T., Birch, A.J., & Cooper, C.L. (2012) Job and work attitudes, engagement and employee performance: Where does psychological well-being fit in? *Leadership and Organization Development Journal*, 33(2).
- Robertson, I.T., & Cooper, C.L. (2010). Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well being. *Leadership and Organization Development Journal*, 31(4).
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job demands, Job resources and their relationship with burnout and engagement : a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*.25.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *UWES Utrecht work engagement scale. Preliminary Manual Version 1*. Utrecht University: Occupational Health.
- Schaufeli et al.(2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal Of Happiness Studies*, 3(71).
- Simon, S.S. (2011). The essentials of employee engagement in organizations. *Journal of Contemporary Research in Management*, 6(01).
- Sugiyono. (2017). *Statistika untu penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Vazirani, N.A. (2007). *Employee engagement. Working Paper for the SIES College of Management Studies*.