

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan perawat sebagai sumber daya manusia sangat penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. Selain karena jumlahnya yang besar, perawat memberikan pelayanan tanpa henti sepanjang waktu kepada pasien. Mutu pelayanan di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh pelayanan keperawatan. Maka dari itu, setiap usaha untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit harus disertai dengan peningkatan mutu pelayanan keperawatan, misalnya dengan menaikkan kinerja para perawat (Mulyono, 2020). Menurut Permenkes RI (2019) Keperawatan melibatkan pemberian asuhan kepada siapapun yang membutuhkannya, mulai dari individu hingga masyarakat luas, tanpa memandang apakah mereka sakit atau sehat. Oleh karena itu, perawat wajib meningkatkan kualitas pelayanan mereka dengan terus belajar dan beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

World Health Organization (WHO) memperkirakan ada 29 juta perawat di seluruh dunia. Sebanyak 460.267 perawat tersebar di 34 provinsi di seluruh Indonesia, demikian data yang dirilis oleh Kementerian Kesehatan. Jawa Tengah sebanyak 64.633 orang. Kompetensi perawat sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, terutama karena masyarakat semakin kritis dan sadar akan kesehatan. Peningkatan mutu pelayanan keperawatan menjadi kunci untuk meningkatkan pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Saat ini, pemanfaatan tenaga keperawatan di rumah sakit baru mencapai 29,46%, dan di puskesmas 12,22%.

Dua konsep keperawatan yang sangat penting adalah kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dan keterlibatan kerja (*work engagement*). Sebagai profesional yang berinteraksi langsung dengan pasien, perawat rumah sakit

menghadapi masalah emosional dan fisik, yang dapat memengaruhi *psychological well-being* mereka dan bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Tingkat stres yang tinggi seringkali dikaitkan dengan peningkatan tuntutan di bidang perawatan kesehatan, yang dapat mengurangi keterlibatan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan (Hakanen et al., 2019).

Keseimbangan emosional, kebahagiaan hidup, dan kemampuan untuk mengatasi stres dan tantangan dalam kehidupan pribadi dan profesional adalah semua aspek *psychological well-being*. Ryff (2021), mengatakan bahwa hal-hal seperti menguasai hidup, Kesehatan psikologis yang baik ditandai dengan adanya hubungan yang sehat dengan orang lain serta keberhasilan dalam mencapai tujuan hidup. Keseimbangan emosi, ketenangan pikiran, dan hubungan yang sehat merupakan inti dari kesulitan dan berhubungan dengan orang lain. Bagi perawat, kondisi psikologis yang prima sangat penting untuk memberikan perawatan terbaik bagi pasien dan menghindari kelelahan berlebih (González-Morales et al., 2021).

Psychological well-being perawat di Indonesia seringkali terpengaruh oleh tekanan pekerjaan dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Penelitian Pertiwi (2021), dalam Jurnal Psikologi menyoroti bahwa perawat di rumah sakit besar dengan pasien yang banyak dan jam kerja yang panjang sering mengalami stres, yang dapat berdampak buruk pada kondisi psikologis mereka. Tidak hanya itu, kurangnya dukungan sosial, baik dari rekan kerja maupun atasan, semakin memperparah masalah ini. Di Indonesia, sistem hierarki yang kaku di lingkungan kerja sering menghambat komunikasi dan dukungan timbal balik antara perawat dan manajemen. Akibatnya, perawat merasa terasing dan kesulitan mengatasi stres, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kesehatan psikologis mereka.

Studi baru menunjukkan bahwa ada korelasi antara *work engagement* perawat dan *psychological well-being* mereka. Perawat dapat merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan kualitas hidup kerja mereka (Gupta

et al., 2022). Perawat yang merasa dihargai dan berdaya di tempat kerja mereka cenderung memiliki *psychological well-being* yang lebih baik (Sun et al., 2021).

Oleh sebab itu, upaya untuk mencari tahu faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja dan kondisi psikologis yang baik pada perawat sangatlah penting. Dukungan dari lingkungan sekitar dan kebijakan yang berpihak pada perawat adalah contoh faktor yang dimaksud. (Liu et al., 2024).

Work engagement adalah keadaan psikologis dimana seseorang merasa termotivasi, bersemangat, dan terkonsentrasi pada pekerjaan mereka (Schaufeli & Bakker, 2022). Perawat yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka lebih cenderung memberikan perawatan yang lebih baik, lebih kreatif dalam menangani masalah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. *Work engagement* ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan kerja dan kualitas layanan yang diberikan, terutama dibidang yang membutuhkan keterlibatan emosional yang intens, seperti profesi keperawatan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *work engagement* yang tinggi baik untuk organisasi maupun individu karena dapat mengurangi *turnover* dan meningkatkan produktivitas (Huang et al., 2023).

Menurut Bakker & Demerouti (2017) dalam *Journal of Applied Psychology*, menjelaskan bahwa *work engagement* terkait erat dengan tuntutan dan sumber daya dalam pekerjaan. Kondisi kerja perawat di Indonesia, yang seringkali diwarnai beban kerja berlebih karena rasio pasien tinggi dan jumlah tenaga kerja terbatas, berpotensi menurunkan *work engagement* akibat kelelahan dan demotivasi. Meskipun ada faktor-faktor yang menurunkan keterlibatan, studi menunjukkan bahwa dukungan sosial yang baik, pengakuan atas prestasi kerja, dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan profesional dapat meningkatkan semangat kerja perawat. Inisiatif seperti program pengembangan karier yang terstruktur, dukungan emosional dari rekan kerja dan atasan, serta pelatihan dan penghargaan yang fokus pada peningkatan keterampilan, dapat

memicu motivasi perawat, memperkuat rasa memiliki terhadap pekerjaan dan rumah sakit, dan pada akhirnya meningkatkan keterlibatan mereka secara signifikan.

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) terdapat tiga dimensi *work engagement*, yaitu: semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*). Memampukan perawat untuk memaksimalkan potensi diri dan memberikan pelayanan yang berarti. Tingginya *work engagement* ini terkait erat dengan *psychological well-being* perawat. Kondisi psikologis yang sehat menunjang terbentuknya dan keberlanjutan *engagement* dalam jangka waktu yang lama.

Masyita (2022) menemukan adanya korelasi positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dan keterikatan kerja (*work engagement*) pada karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,790$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi berhubungan dengan tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi, dan sebaliknya.

Menurut penelitian Paramitta & Irvan Dwi Putra (2020), *psychological well-being* berkontribusi sebesar 12,9% terhadap *work engagement*. Sisanya, 87,1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti dukungan organisasi yang dirasakan, pengayaan antara pekerjaan dan keluarga, serta masa kerja. Analisis korelasi Pearson menunjukkan hubungan signifikan ($r = 0,315$, $p < 0,05$) antara kedua variabel.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukan adanya hubungan yang positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement* di berbagai bidang pekerjaan termasuk tenaga kesehatan. Namun, penelitian yang mengkaji hubungan ini secara spesifik pada perawat di Rumah Sakit Indonesia masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami lebih dalam tentang hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada perawat di rumah

sakit, sehingga dapat dijadikan dasar untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga keperawatan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan terhadap 10 perawat di ruang tulip dan gardenia Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal yang dilakukan pada bulan Februari 2025. Diketahui bahwa 7 dari 10 menyatakan bahwa ketika mereka merasa lebih bahagia, diterima, dan dihargai di lingkungan kerja, mereka menjadi lebih bersemangat dan terlibat dalam pekerjaannya. Namun, perawat lainnya mengaku sering merasa kelelahan secara emosional dan kehilangan motivasi dalam menjalankan tugas sehari-hari, terutama saat menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Data ini menunjukkan indikasi bahwa *psychological well-being* berperan dalam meningkatkan *work engagement* pada perawat. Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk mempelajari lebih lanjut “Hubungan *psychological wellbeing* dengan *work engagement* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal”.

1.2 Tujuan

1.2.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan *Psychological Well-Being* dengan *Work Engagement* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

1.2.2 Tujuan Khusus

1.2.2.1 Mengidentifikasi *Psychological Well-Being* perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal

1.2.2.2 Mengidentifikasi *Work Engagement* perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal

1.2.2.3 Menganalisis hubungan *Psychological Well-Being* dengan *Work Engagement* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat Aplikatif

Penelitian ini dapat membantu rumah sakit merancang program kesejahteraan psikologis untuk perawat dalam meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan, serta pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

1.3.2 Manfaat Keilmuan

Penelitian ini khususnya bidang manajemen keperawatan memperluas pemahaman tentang hubungan antara *Psychological Well-Being* dan *Work Engagement* dalam konteks profesi perawat.

1.3.3 Manfaat metodologis

Penelitian ini memberikan contoh penerapan metode penelitian psikologi di lingkungan rumah sakit dan membantu dalam pengembangan hal yang lebih spesifik untuk mengukur *Psychological Well-Being* dan *Work Engagement* perawat.