

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Psychological Well Being*

2.1.1 Pengertian *Psychological Well Being*

Menurut Ryff (1995) kesejahteraan psikologis adalah kondisi ideal ketika seseorang berhasil mengembangkan potensi dirinya secara optimal. Kondisi psikologis yang sehat, menurut teori Ryff, ditandai dengan penerimaan diri yang menyeluruh, adanya visi dan misi hidup, relasi interpersonal yang positif, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan, serta pertumbuhan diri yang berkelanjutan. Ryff berpendapat bahwa kesehatan psikologis melampaui sekadar kesehatan fisik.

Kesejahteraan psikologis mencerminkan kondisi individu yang merasa hidupnya bermakna. Perasaan ini muncul ketika seseorang mampu menerima kelebihan dan kekurangan dirinya, beradaptasi dengan baik terhadap lingkungan, membangun hubungan yang sehat, mengembangkan potensi diri, serta memiliki kebebasan dalam bertindak (Muhadi & Izzati, 2020). Seseorang mencapai kesejahteraan psikologis ketika ia memiliki kemampuan untuk mengatur emosi saat menghadapi situasi yang sulit, berani melawan tekanan sosial dengan keyakinan diri, terus berupaya mengembangkan potensi diri, memiliki penerimaan diri yang positif, memiliki arah dan tujuan hidup yang jelas, serta menikmati hubungan yang sehat dan suportif dengan teman-temannya (Zafirah & Budiono, 2024). Menurut Prasetyo et al. (2023) *Psychological Well Being* menggambarkan kondisi dimana perawat memiliki sikap yang baik dalam menerima diri mereka dan orang lain.

Seseorang yang memiliki *psychological well being* yang baik tidak hanya terhindar dari perasaan negatif, tetapi juga mampu memahami potensi yang ada dalam dirinya. Evaluasi terhadap pengalaman tersebut akan membuat individu dapat menerima kondisi dirinya, yang akan terwujud dalam bentuk *psychological well being* (Ryff, 1995).

Dari definisi yang telah dijelaskan di atas, Kondisi psikologis yang sejahtera dicirikan oleh adanya kebahagiaan, kepuasan hidup, dan aktualisasi diri pada individu. Selain itu, penting juga untuk melihat sejauh mana individu tersebut merasakan tujuan yang jelas dalam kehidupannya. Secara umum, *psychological well being* dapat diartikan sebagai perasaan bahagia dan pikiran yang sehat.

2.1.2 Aspek-Aspek *Psychological Well Being*

Menurut Ryff aspek-aspek yang menyusun *psychological well-being* antara lain:

2.1.2.1 Penerimaan diri (*Self acceptance*)

Skor yang tinggi menunjukkan adanya pandangan positif terhadap diri sendiri, kemampuan untuk menerima diri dengan segala kelebihan dan kekurangannya, serta rasa puas terhadap perjalanan hidup yang telah dilalui. Sebaliknya, skor rendah mencerminkan ketidakpuasan terhadap diri sendiri dan perasaan kecewa terhadap pengalaman masa lalu.

2.1.2.2 Hubungan positif dengan orang lain (*Positive relations with others*) Skor tinggi menggambarkan terdapat hubungan yang positif, memuaskan, saling mempercayai, dan perhatian terhadap kehidupan mereka. Individu dengan skor tinggi ini cenderung mempunyai empati, mengekspresikan kasih sayang, membangun kedekatan emosional yang kuat, dan memahami interaksi dalam hubungan sosial. Sebaliknya, skor rendah mencerminkan sedikitnya hubungan dekat dan saling percaya, perasaan terisolasi dan frustrasi dalam interaksi sosial, serta keengganan untuk berkompromi demi menjaga hubungan penting.

2.1.2.3 Kemandirian (*Autonomy*)

Skor tertinggi menunjukkan tekad dan kemandirian yang kuat, kemampuan untuk menahan pengaruh sosial agar tidak berpikir dan bertindak sesuai harapan orang lain, serta mengatur perilaku dari dalam diri sendiri dengan mengevaluasi diri berdasarkan standar pribadi. Sebaliknya, skor terendah mencerminkan kekhawatiran terhadap ekspektasi dan penilaian orang lain, ketergantungan pada

pendapat orang lain dalam pengambilan keputusan penting, serta kecenderungan untuk menyesuaikan diri dengan tekanan sosial dalam pola pikir serta perilaku.

2.1.2.4 Penguasaan lingkungan (*Environmental mastery*)

Skor yang lebih tinggi mencerminkan rasa percaya diri dan kemampuan dalam mengatur lingkungan, serta mengendalikan berbagai aktivitas eksternal yang kompleks dengan memanfaatkan peluang yang tersedia secara optimal. Individu tersebut mampu memilih atau menciptakan kondisi yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi mereka. Di sisi lain, skor yang rendah menggambarkan kesulitan dalam mengatur kehidupan sehari-hari, perasaan tidak mampu mengubah atau memperbaiki situasi di sekitar, ketidakmampuan dalam mengenali peluang yang ada, serta kurangnya pemahaman tentang kontrol terhadap dunia luar.

2.1.2.5 Tujuan hidup (*Purpose in life*)

Skor tinggi menunjukkan bahwa individu memiliki tujuan hidup dan rasa arah yang jelas, saat ini mereka merasakan kehidupan yang bermakna dan sebelumnya, memegang keyakinan yang memberikan arti pada hidup serta menetapkan tujuan dan sasaran. Skor yang rendah menunjukkan minimnya makna dalam hidup seseorang, dimana individu memiliki tujuan atau sasaran, merasa kehilangan pandangan, dan tidak menemukan makna dalam pengalaman masa lampau, serta tidak memiliki keyakinan maupun sikap yang memberikan arti bagi kehidupan mereka.

2.1.2.6 Pengembangan pribadi (*Personal growth*)

Skor tinggi menggambarkan individu yang merasakan perkembangan berkelanjutan, melihat diri mereka sebagai sosok yang tumbuh dan berkembang. Mereka terbuka terhadap pengalaman baru dan memiliki kesadaran akan potensi diri mereka juga dapat melihat kemajuan dalam diri dan perilaku mereka seiring waktu, serta berubah untuk mencerminkan pengetahuan diri dan efektivitas yang lebih besar. Sebaliknya, skor rendah menunjukkan adanya stagnasi pribadi, kurangnya kesadaran akan kemajuan atau perluasan kemampuan dari waktu ke

waktu, perasaan bosan dan ketidakminatan terhadap kehidupan, serta merasa tidak mampu untuk mengembangkan sikap atau perilaku baru.

2.1.3 Faktor-Faktor *Psychological Well Being*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* seseorang antara lain adalah:

2.1.3.1 Usia

Berdasarkan penelitian Ryff dan Keyes (1995), ditemukan bahwa terdapat perbedaan usia pada beberapa aspek kesejahteraan psikologis. Penelitian ini melibatkan tiga kelompok usia, yaitu dewasa muda, dewasa madya, dan lanjut usia. Hasilnya menunjukkan bahwa seiring bertambahnya usia, dimensi tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi cenderung menurun, terutama pada kelompok lanjut usia. Di sisi lain, dimensi penguasaan lingkungan dan kemandirian cenderung meningkat, terutama pada individu dewasa madya dan lansia. Sementara itu, untuk dimensi penerimaan diri serta hubungan positif dengan orang lain, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok dewasa muda dan lanjut usia.

2.1.3.2 Jenis Kelamin

Menurut Ryff, Perbedaan gender berpengaruh terhadap berbagai dimensi kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa perempuan cenderung lebih unggul dalam membangun hubungan positif dengan orang lain serta mengalami pertumbuhan pribadi yang lebih baik dibandingkan laki-laki. Ryff dan Singer (2006) juga menyatakan bahwa gender berkontribusi pada perbedaan signifikan. Pada dimensi hubungan positif dengan orang lain serta pertumbuhan pribadi, perempuan umumnya menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki di semua kelompok usia.

2.1.3.3 Kesehatan fisik

Ryff dan Keyes (2014) Penelitian juga menemukan bahwa orang-orang yang merasa memiliki tujuan hidup dan melakukan aktivitas bermakna cenderung

memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi, yang berimplikasi pada peningkatan fungsi fisiologis, termasuk sistem kekebalan tubuh. Dengan demikian, jelas bahwa dimensi-dimensi eudaimonic dari kesejahteraan tidak hanya berkontribusi pada kebahagiaan emosional tetapi juga memainkan peran penting dalam kesehatan fisik secara keseluruhan.

2.1.3.4 Status sosial ekonomi

Penelitian yang dilakukan Ryff & Singer (2006) mengenai pengaruh kemiskinan terhadap kebahagiaan dengan menggunakan alat ukur kesejahteraan psikologis, Penelitian menunjukkan bahwa status sosial ekonomi memiliki keterkaitan yang signifikan dengan dimensi penerimaan diri, tujuan hidup, penguasaan lingkungan, serta pertumbuhan pribadi. Status sosial ekonomi yang rendah dapat berdampak negatif pada aspek-aspek kesejahteraan psikologis tersebut. Kondisi ini dipengaruhi oleh perbandingan sosial, dimana individu yang kurang mampu cenderung membandingkan diri mereka dengan orang lain dalam upaya mendapatkan sumber daya guna mengurangi kesenjangan yang mereka hadapi.

2.1.3.5 Pendidikan dan pekerjaan

Tingkat pendidikan dan status pekerjaan yang lebih tinggi berbanding lurus dengan meningkatnya kesejahteraan psikologis seseorang. Ryff dan Singer (1996) juga menyatakan bahwa status sosial ekonomi berperan dalam perkembangan kesejahteraan psikologis individu. Mereka yang memiliki pendidikan lebih tinggi cenderung mengalami kesejahteraan psikologis yang lebih baik, terutama dalam dimensi tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi. Selain itu, individu dengan jabatan dan penghasilan tinggi juga menunjukkan kondisi kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi.

2.1.3.6 Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah persepsi seseorang bahwa mereka dicintai, dihargai, diperhatikan, dan dibantu oleh orang lain atau kelompok di sekitar mereka

(Sarafino & Smith, 2017). Dukungan ini dapat berasal dari berbagai sumber, seperti teman, keluarga, kolega, atau orang-orang terdekat.

2.1.3.7 Religiusitas

Penelitian yang dilakukan oleh Krause (2003) menunjukkan adanya hubungan positif antara religiusitas dan *psychological well being*. Ellison menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keduanya, dimana tingkat religiusitas yang tinggi berkontribusi pada peningkatan *psychological well being* individu. Individu dengan religiusitas yang baik cenderung merasakan peningkatan *psychological well being*, meskipun mereka memiliki kecenderungan rendah terhadap sifat ekstrovert.

2.1.4 Alat Ukur *Psychological Well Being*

Alat ukur kesejahteraan psikologis perawat adalah instrumen yang dirancang untuk mengukur kondisi psikologis perawat dalam menjalani kehidupan pribadi dan profesionalnya. Alat ini bertujuan untuk menilai keseimbangan mental, emosional, serta kemampuan perawat dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan kehidupan sehari-hari, yang secara langsung mempengaruhi kualitas kerjanya.

2.2 *Work Engagement*

2.2.1 Pengertian *Work Engagement*

Keterikatan Kerja berasal dari istilah "work" dan "engagement". Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Inggris-Indonesia (2018), "work" diartikan sebagai aktivitas bekerja atau berusaha untuk mencapai sesuatu, sementara "engagement" berarti terikat, memiliki hubungan, atau kesepakatan yang dibuat secara pribadi. Schaufeli & Bakker, 2004 sebagai pencetus teori *work engagement* mendefinisikannya sebagai kondisi mental yang penuh kepuasan dan kebahagiaan terhadap pekerjaan, yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penghargaan. Karyawan yang memiliki semangat tinggi dan menjalin hubungan yang baik dengan aktivitas kerjanya akan melihat dirinya sebagai individu yang mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dengan baik.

Work Engagement perawat mencerminkan seberapa besar mereka merasa terhubung secara emosional dan mental dengan tugas-tugas mereka, tempat kerja mereka, dan kepuasan yang mereka dapatkan dari profesi mereka (Taneu & Yuliasesti DS, 2023). *Work engagement* dapat dipahami sebagai sebuah konsep yang kompleks dan luas, yang mencakup berbagai konstruk serta pengalaman multidimensi, termasuk aspek afektif, kognitif, dan perilaku. Individu yang terlibat dalam pekerjaannya menunjukkan tingkat energi dan antusiasme yang lebih tinggi. Selain itu, mereka tidak hanya memiliki semangat dan energi yang melimpah, tetapi juga menunjukkan keterikatan yang lebih dalam terhadap pekerjaan mereka. Mereka cenderung memandang masalah sebagai tantangan dan sering kali terlarut dalam aktivitas kerja mereka (Bakker dalam Rachmanita, 2021).

Work Engagement adalah keadaan dimana individu secara aktif dan alami merasakan adanya ikatan atau hubungan khusus antara dirinya dan pekerjaan yang dilakukannya, yang pada gilirannya menimbulkan perasaan puas (Ramadhany & Mulyana, 2021). Keterkaitan kerja memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan semangat kerja di rumah sakit tempat perawat bertugas. Oleh karena itu, penting bagi perawat dalam suatu organisasi untuk menunjukkan komitmen dan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan mereka (Jayanti, 2022). Dengan demikian, keterkaitan kerja dapat dipahami sebagai bentuk loyalitas perawat terhadap organisasi atau perusahaan, yang mencakup keterlibatan fisik dan mental serta dedikasi penuh dalam melaksanakan tugas. Perawat dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung loyal terhadap perusahaan, memiliki motivasi yang kuat, serta berupaya maksimal dalam mencapai tujuan yang menantang. Selain itu, mereka juga berkomitmen untuk mewujudkan visi perusahaan.

Menurut Zahreni et al., (2021) *work engagement* didefinisikan sebagai kondisi pikiran positif dan memuaskan yang terkait dengan pekerjaan, yang dicirikan oleh adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* diindikasikan oleh antusiasme

kerja yang diperlihatkan oleh perawat. *Dedication* merujuk pada perasaan komitmen yang mendalam, loyalitas, serta pengabdian yang kuat terhadap pekerjaan. *Absorption* termanifestasi dalam bentuk konsentrasi penuh dan perasaan bahagia saat menjalankan tugas pekerjaan.

Dari pemaparan teori di atas, dapat dibuat kesimpulan bahwa *work engagement* ialah kondisi ketika karyawan menunjukkan diri sepenuhnya dalam pekerjaan mereka, meliputi aspek fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Dalam konteks perawat, *work engagement* berarti mereka menemukan arti penting dalam pekerjaan, merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, dan berupaya mencapai tujuan organisasi secara kolektif. Perawat yang memiliki *work engagement* yg cukup tinggi cenderung memberikan kontribusi lebih dari yang standar, baik dalam hal waktu maupun energi.

2.2.2 Faktor-Faktor *Work Engagement*

Anggraini et al., (2016) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *job resources* (sumber daya kerja), *job demands* (tuntutan kerja), dan *personal resources* (sumber daya pribadi).

2.2.2.1 *Job Resources* (Sumber daya kerja)

Faktor fisik, sosial, psikologis, atau emosional dalam pekerjaan berperan dalam mendukung perawat mencapai tujuan kerja, mengurangi tekanan, serta mendorong perkembangan dan pertumbuhan pribadi. Sumber daya ini dapat diklasifikasikan ke dalam dua jenis, yaitu internal, yang mencakup karakteristik kognitif dan pola perilaku, serta eksternal, yang meliputi organisasi dan lingkungan sosial.

Sumber daya eksternal mencakup aspek seperti pengawasan dalam pekerjaan, variasi tugas, peluang untuk naik jabatan, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, sumber daya sosial terdiri dari dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, keluarga, dan teman sejawat (Demerouti et al., 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Dwitasari et al. (2015) mengungkapkan bahwa dukungan sosial dari atasan, kolega, dan organisasi berperan dalam meningkatkan

keterikatan perawat terhadap tempat mereka bekerja. Selain itu, studi tersebut juga menemukan bahwa dukungan perusahaan, seperti memberikan peluang promosi dan mempertimbangkan masukan dari perawat, turut berkontribusi dalam meningkatkan keterikatan mereka terhadap organisasi.

2.2.2.2 *Job Demands* (Tuntutan kerja)

Tuntutan pekerjaan merujuk pada segala aspek yang mengharuskan perawat mengeluarkan tenaga atau sumber daya, baik secara fisik, psikologis, sosial, maupun organisasi. saat melaksanakan tugas yang memengaruhi kondisi fisik, psikologis, sosial, dan perusahaan. Jika tuntutan tersebut diiringi dengan aktivitas yang memerlukan usaha yang signifikan, hal ini dapat berpengaruh negatif terhadap keterikatan kerja.

Perawat seringkali menghadapi tuntutan pekerjaan yang berat, seperti jam kerja yang panjang tanpa henti, beban kerja yang berlebihan, dan waktu penyelesaian yang terbatas. Tuntutan-tuntutan ini, menurut Demerouti, et al. (2018), berpotensi besar menyebabkan kelelahan, depresi, stres, dan bahkan *burnout*. Akibatnya, kelelahan di berbagai aspek (fisik, psikologis, sosial, dan organisasional) dapat menurunkan tingkat *work engagement* perawat. Sebaliknya, kesejahteraan perawat secara fisik, psikologis, sosial, dan dalam organisasi akan meningkatkan *work engagement* mereka (Ayu et al., 2015).

2.2.2.3 *Personal Resources* (Sumber daya pribadi)

Berdasarkan karakteristik perawat, seperti kepribadian, sifat, usia, dan faktor lainnya, perawat yang memiliki keterlibatan tinggi dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan ciri-ciri pribadi yang berbeda dibandingkan dengan perawat lainnya. Bakker (2016) menyatakan bahwa sumber daya pribadi merujuk pada penilaian positif terhadap diri sendiri, yang berhubungan dengan ketahanan serta kemampuan individu dalam mengendalikan diri dan memberikan dampak positif terhadap lingkungannya. Semakin besar sumber daya pribadi yang dimiliki

seseorang, semakin tinggi pula apresiasi yang diperolehnya. Selain itu, perawat akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan pribadinya (*self-concordance*).

Perawat yang memiliki tujuan pribadi akan mendorong peningkatan kinerja dan meraih tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Sumber daya individu terdiri dari tiga aspek, yaitu keyakinan diri dalam merencanakan penyelesaian tugas (*self-efficacy*), penghargaan terhadap diri sendiri (*self-esteem*), dan sikap optimis. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu et al., (2015) Perawat yang dapat mengatur dan memengaruhi lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya akan meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Selain itu, dijelaskan bahwa jika perawat memiliki sumber daya pribadi yang memadai, mereka akan lebih efektif dalam menghindari perilaku negatif yang mungkin muncul akibat tekanan pekerjaan.

2.2.3 Aspek-Aspek *Work Engagement*

Menurut buku "*Work Engagement*" Bakker & Leiter (2010) mengemukakan aspek-aspek *work engagement* adalah:

2.2.3.1 *Vigor* (kekuatan)

Vigor mengacu pada tingkat energi yang kuat, motivasi untuk berusaha, serta ketahanan dan kegigihan dalam menghadapi rintangan. Individu dengan tingkat *vigor* yang tinggi cenderung menunjukkan semangat, antusiasme, dan daya tahan yang besar dalam bekerja. Sebaliknya, mereka yang memiliki *vigor* rendah cenderung kurang berenergi, kurang antusias, dan memiliki daya tahan yang lebih rendah dalam menyelesaikan tugas.

2.2.3.2 *Dedication* (dedikasi)

Dedication mengacu pada rasa keterikatan yang kuat, antusiasme, serta kebanggaan terhadap pekerjaan, disertai dengan perasaan termotivasi dan tertantang. Individu dengan tingkat dedikasi yang tinggi merasa sangat terhubung dengan pekerjaan mereka karena pekerjaan tersebut memberikan pengalaman berharga, inspiratif, serta penuh tantangan.

2.2.3.3 *Absorption* (absorpsi)

Absorption merujuk pada keadaan konsentrasi yang intens dan mendalam, dimana seseorang terlibat sepenuhnya dalam suatu tugas sehingga Waktu terasa berjalan begitu cepat, sehingga sulit bagi seseorang untuk melepaskan diri dari pekerjaan yang sedang dilakukan, hingga mereka melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Orang-orang yang mengalami tingkat *absorption* tinggi umumnya merasa bahagia ketika fokus mereka teralihkan oleh pekerjaan, merasakan kedalaman keterlibatan dalam aktivitas tersebut. Sebagai hasilnya, segala hal di sekitar mereka menjadi terabaikan, dan waktu seolah meluncur dengan sangat cepat.

2.2.4 Karakteristik *Work Engagement*

Perawat yang memiliki keterikatan kerja (*work engagement*) dengan organisasi atau perusahaan menunjukkan karakteristik tertentu. Federman (dalam Nabila, 2024) mengidentifikasi beberapa ciri perawat dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi, yaitu:

2.2.4.1 Memiliki fokus yang kuat dalam menyelesaikan tugas.

2.2.4.2 Merasa menjadi bagian dari tim.

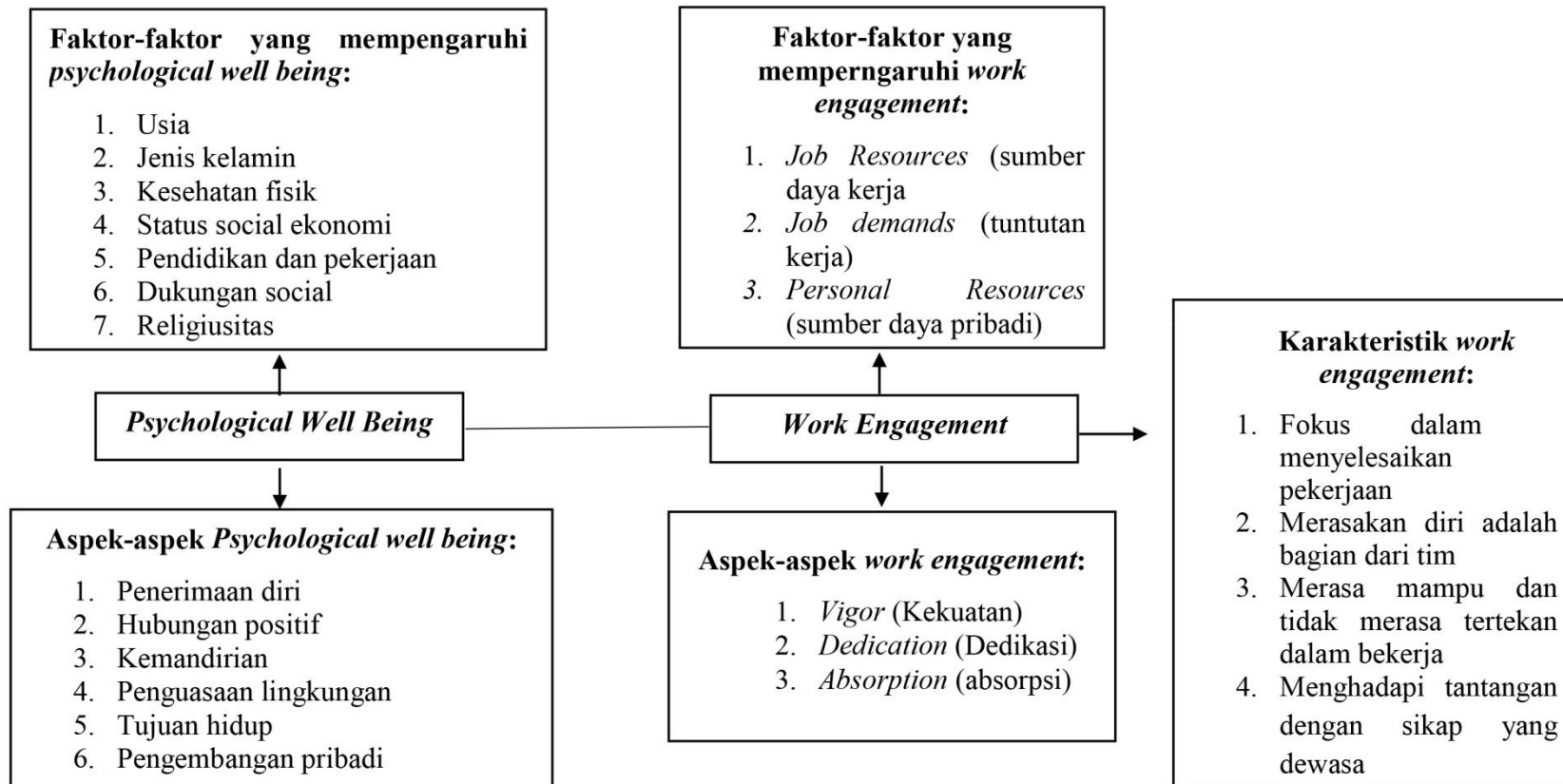
2.2.4.3 Memiliki rasa percaya diri dan tidak mudah tertekan dalam bekerja.

2.2.4.4 Menyikapi tantangan dengan kedewasaan.

2.2.5 Alat Ukur *Work Engagement*

Alat ukur keterlibatan kerja adalah instrument yang digunakan untuk menilai sejauh mana perawat merasa terlibat, bersemangat, dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Keterlibatan kerja ini mencakup sejauh mana perawat merasa terhubung dengan tugas mereka, berkontribusi secara maksimal, dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang berujung pada kualitas pelayanan kesehatan yang lebih baik.

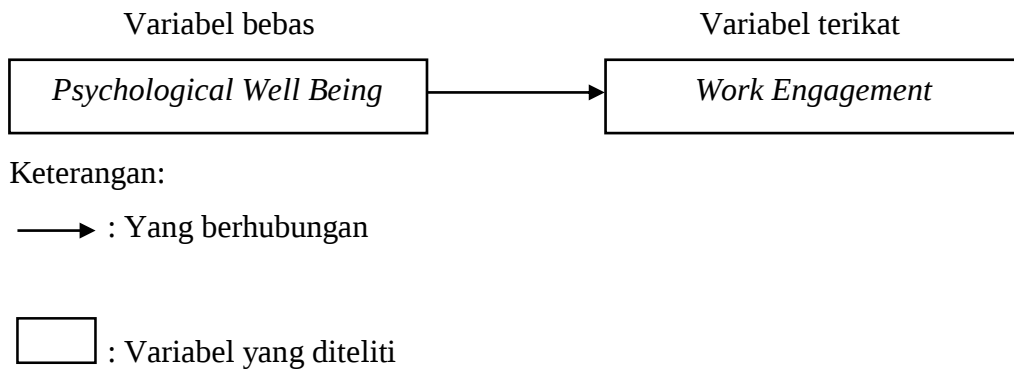
2.3 Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber : Anggreni, D., & Km, S. (2022)

2.4 Kerangka Konsep



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

2.5 Hipotesis

Hipotesis terdiri dari beberapa elemen penting, yaitu asumsi sementara, hubungan antar variabel, dan pengujian kebenaran. Definisi hipotesis mencakup tiga proses utama: mencari dasar untuk merumuskan hipotesis, menyusun proposisi atau teori yang menghubungkan variabel dependen dan independen dalam rangka membangun analisis, serta memilih statistik yang sesuai sebagai alat uji. Dengan demikian, inti dari hipotesis adalah pernyataan sementara yang didasarkan pada norma-norma yang berkaitan dengan fenomena atau kasus penelitian tertentu dan akan diuji menggunakan metode atau statistik yang tepat. (Taufik, 2021).

Ho : Ada hubungan *psychological well being* dengan *work engagement* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

Ha : Tidak ada hubungan *psychological well being* dengan *work engagement* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.