



SKRIPSI

HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT MITRA SIAGA TEGAL

DISUSUN OLEH

FITA LOKA DWI SAPUTRI

C1021057

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN DAN NERS
FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS BHAMADA
SLAWI**

2025

SKRIPSI

**HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DENGAN *WORK
ENGAGEMENT* PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH
SAKIT MITRA SIAGA TEGAL**

**DISUSUN OLEH
FITA LOKA DWI SAPUTRI
C1021057**

**Disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana
Keperawatan pada Program Studi Ilmu Keperawatan
Universitas Bhamada Slawi**

2025

	PRODI ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI 2025	PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH
---	---	--

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Fita Loka Dwi Saputri

NIM : C1021057

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penyusunan proposal skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan karya tulis maupun penelitian orang lain tanpa mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiat terhadap karya tulis maupun penelitian orang lain.
3. Tidak menyebutkan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber dan pemilik aslinya.
4. Tidak melakukan manipulasi atau pemalsuan data.
5. Mengerjakan karya sendiri, dan siap bertanggung jawab atas karya ini.

Jika dikemudian hari ternyata ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melampirkan bukti yang dapat dipertanggung jawabkan, dan saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenakan sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Universitas Bhamada Slawi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguhnya.

Slawi, September 2025

Peneliti



Fita Loka Dwi Saputri
C1021057

PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT MITRA SIAGA TEGAL

Dipersiapkan dan disusun oleh

FITA LOKA DWI SAPUTRI

C1021057

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 24 Juli 2025 dan dinyatakan
telah memenuhi syarat untuk diterima

Penguji I,



Susi Muryani, MNS

NIPY: 1984.05.05.10.052

Penguji II,



Ratna Widhiastuti, M.Kep

NIPY : 1988.02.04.18.115

Penguji III,



Dr. Wisnu Widyantoro, M.Kep

NIPY : 1972.02.08.97.006

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang memungkinkan peneliti menyelesaikan proposal skripsi berjudul **“Hubungan *Psychological Well Being* dengan *Work Engagement* pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.”** Sholawat serta salam semoga tercurah kepada Rasulullah SAW, teladan dalam menjalankan peran sebagai hamba Allah dan pemimpin di bumi. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua, Alm. Bapak Sutikno dan Ibu Waisah yang telah memberikan semangat, perhatian, do’a, dan dukungan yang tiada habisnya. Terimakasih kepada pembimbing I, Ibu Ratna Widhiastuti, M.Kep, dan pembimbing II, Bapak Dr. Wisnu Widyantoro, M.Kep, atas bimbingan, kesabaran, keikhlasan, semangat, serta masukan berharga yang diberikan sejak awal penyusunan proposal skripsi hingga selesai. Peneliti menyadari bahwa selama proses penulisan dan penyusunan proposal skripsi ini bukan hanya karena upaya diri sendiri melainkan berkat bantuan, dukungan, dan kerja sama dari berbagai pihak, oleh karena itu peneliti menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama proses penyusunan skripsi, khususnya kepada :

1. Dr. Maufur selaku Rektor Universitas Bhamada Slawi
2. Rosmalia, ST., M.Kes selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Bhamada Slawi.
3. Khodijah., M.Kep selaku Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Bhamada Slawi.
4. Seluruh Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kesehatan Universitas Bhamada Slawi yang telah memberikan ilmunya dan membantu peneliti dalam menyelesaikan studi.
5. Teman-teman seluruh kelas 4B dan teman seperjuangan kelas 4A dan 4C mahasiswa S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas

Bhamada Slawi yang telah memberikan semangat, hiburan, masukan, senang dan duka selama perkuliahan.

6. Fita Loka Dwi Saputri, ya! diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya yang telah berjuang untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Sulit bisa bertahan dititik ini, terimakasih untuk tetap hidup dan merayakan dirimu sendiri, walaupun sering kali putus asa atas apa yang sedang diusahakan. Tetaplah menjadi manusia yang mau berusaha dan tidak lelah untuk mencoba. *God thank you for being me independent women, I know there are more great ones but I'm proud of this achievement.*

Slawi, Maret 2025

Peneliti

HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT MITRA SIAGA TEGAL

Fita Loka Dwi Saputri¹, Ratna Widhiastuti², Wisnu Widyantoro³

¹Program Studi Ilmu Keperawatan dan Ners, Fakultas Ilmu Kesehatan,
Universitas Bhamada Slawi 52416, Indonesia

^{2,3}Dosen Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Bhamada Slawi

Email : Fitaalk@gmail.com

ABSTRAK

Psychological well being merupakan kondisi psikologis positif yang mencerminkan keseimbangan emosi, kepuasan hidup, dan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan. *Work engagement* mencerminkan sejauh mana seseorang merasa bersemangat, berdedikasi, dan terlibat dalam pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological well being* dengan *work engagement* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *deskriptif korelasional* dan desain *cross-sectional*. Sampel penelitian berjumlah 115 perawat yang dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan teori Ryff untuk *psychological well being* dan teori Schaufeli & Bakker untuk *work engagement*. Analisis data dilakukan menggunakan uji *Kendall's Tau-b*. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perawat memiliki *psychological well being* tinggi (68,5%) dan *work engagement* pada kategori sedang (55,7%). Hasil uji *Kendall's Tau-b* menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *psychological well being* dengan *work engagement* ($p = 0,000$; $r = 0,517$) dengan arah korelasi positif dan kekuatan hubungan sedang. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *psychological well being* yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kesejahteraan psikologis guna mendukung *work engagement* perawat secara optimal.

Kata kunci: *Psychological well being*, *Work engagement*, Perawat, Rumah sakit

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL BEING AND
WORK ENGAGEMENT AMONG NURSES IN THE INPATIENT WARDS OF
MITRA SIAGA HOSPITAL, TEGAL**

Fita Loka Dwi Saputri¹, Ratna Widhiastuti², Wisnu Widyantoro³

¹*Nursing Science and Profession Study Program, Fakultas of Health,
Universitas Bhamada Slawi 52416, Indonesia*

^{2,3}*Lecturer at Faculty of Health Science, Universitas Bhamada Slawi*

Email : Fitaalk@gmail.com

ABSTRACT

Psychological well being is a positive psychological condition that reflects emotional balance, life satisfaction, and the ability to manage stress effectively. Work engagement describes the extent to which individuals feel enthusiastic, dedicated, and involved in their work. This study aims to determine the relationship between psychological well being and work engagement among nurses in the inpatient wards of Mitra Siaga Hospital, Tegal. This research used a quantitative method with a descriptive correlational design and a cross-sectional approach. The sample consisted of 115 nurses selected using a total sampling technique. Data collection was conducted using questionnaires based on Ryff's theory for psychological well-being and Schaufeli & Bakker's theory for work engagement. Data were analyzed using Kendall's Tau-b correlation test. The results showed that most nurses had a high level of psychological well-being (68.5%) and a moderate level of work engagement (55.7%). The Kendall's Tau-b test indicated a significant relationship between psychological well being and work engagement ($p = 0.000$; $r = 0.517$), with a positive direction and moderate correlation strength. It can be concluded that the higher the psychological well being of nurses, the higher their level of work engagement. Therefore, efforts to improve nurses' psychological well being are essential to support their optimal work engagement in healthcare settings.

Keywords: *Psychological well being, Work engagement, Nurses, Hospital*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR SINGKATAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tujuan	5
1.3 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Psychological Well Being.....	7
2.2 Work Engagement	12
2.3 Kerangka Teori	18
2.4 Kerangka Konsep.....	19
2.5 Hipotesis	19
BAB 3 METODELOGI PENELITIAN.....	20
3.1 Jenis dan Metode Penelitian	20
3.2 Alat Penelitian dan Cara Pengumpulan Data.....	20
3.3 Populasi dan Sampel.....	28
3.4 Besar Sampel	29
3.5 Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
3.6 Definsi Operasional Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran.....	30
3.7 Teknik Pengolahan Data dan Analisa Data	31
3.8 Etika Penelitian.....	32

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Hasil Penelitian	35
4.2 Pembahasan	37
BAB 5 PENUTUP	47
5.1 Kesimpulan	47
5.2 Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN.....	53
Lampiran 1 Lembar Informasi Penelitian.....	54
Lampiran 2 Lembar Persetujuan Penelitian	56
Lampiran 3 Surat Permohonan Pengambilan Data Awal.....	57
Lampiran 4 Surat Balasan Izin Penelitian dan Pengambilan Data	58
Lampiran 5 Surat Permohonan <i>Ethical Clearance</i>	59
Lampiran 6 Surat Persetujuan <i>Ethical Clearance</i>	60
Lampiran 7 Surat Permohonan Izin Uji Validitas dan Reliabilitas	61
Lampiran 8 Surat Persetujuan Uji Validitas dan Reliabilitas	62
Lampiran 9 Surat Permohonan Penelitian.....	63
Lampiran 10 Surat Persetujuan Penelitian	69
Lampiran 11 Lembar Permohonan Menjadi Responden.....	70
Lampiran 12 Lembar Kuesioner.....	71
Lampiran 13 Lembar Bimbingan Proposal Skripsi	77
Lampiran 14 Lembar Dokumentasi.....	84
Lampiran 15 Jadwal Penelitian	87
<i>CURRICULUM VITAE</i>	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Alat ukur kesejahteraan psikologis perawat.....	21
Tabel 3.2	Alat ukur keterlibatan kerja perawat	22
Tabel 3.3	Definisi Operasional.....	30
Tabel 4.1	Distribusi frekuensi psychological well being di ruang rawat inap rumah sakit mitra siaga tegal.....	35
Tabel 4.2	Distribusi frekuensi work engagement di ruang rawat inap rumah sakit mitra siaga tegal	35
Tabel 4.3	Hubungan psychological well being dengan work engagement pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit mitra siaga tegal	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	18
Gambar 2.2 Kerangka Konsep	19

DAFTAR SINGKATAN

WHO (*World health organization*)

ICU (*Intensive care unit*)

NICU (*Neonatal intensive care unit*)

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.

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.

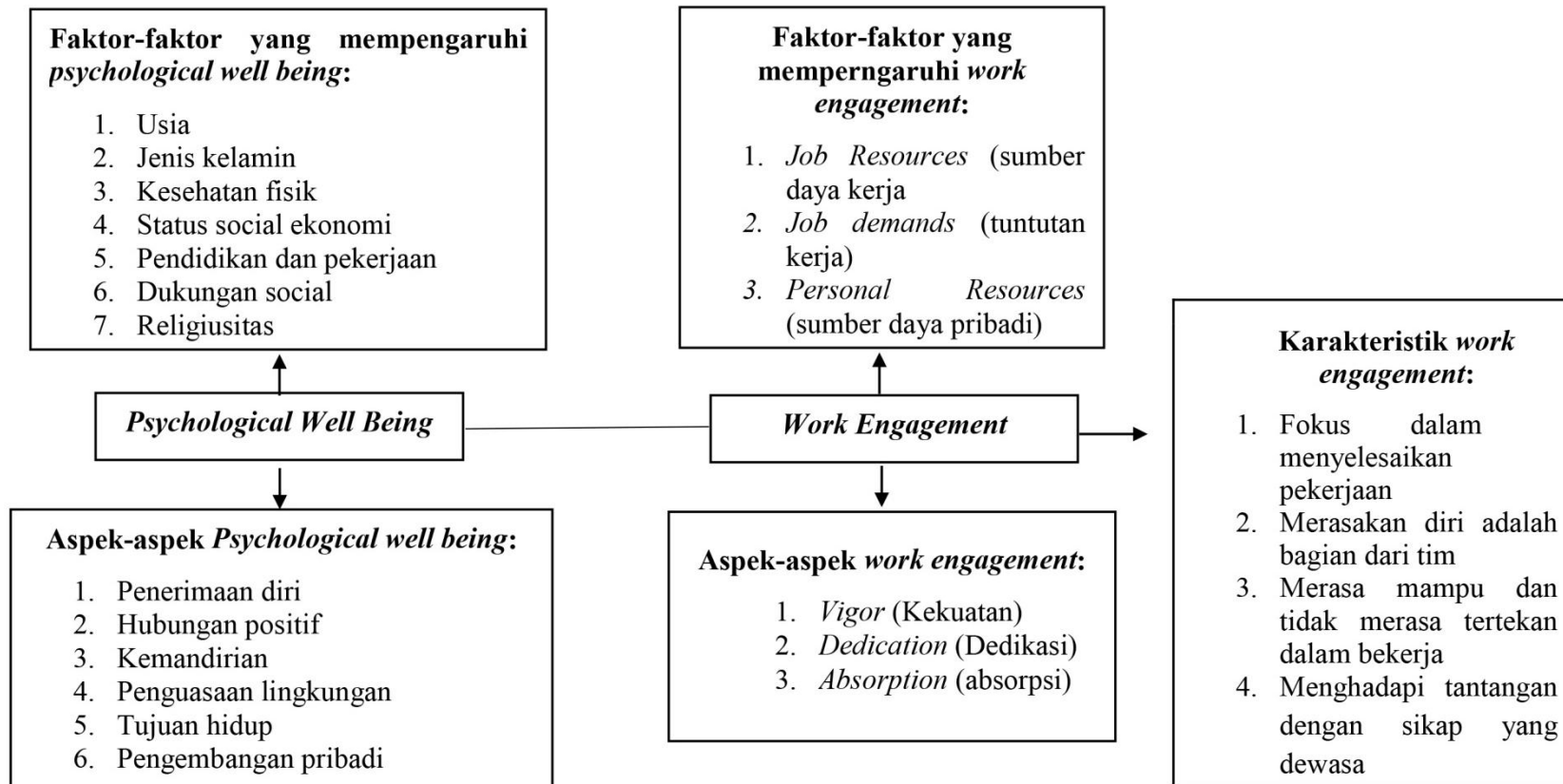
2.2.4.3 Memiliki rasa percaya diri dan tidak mudah tertekan dalam bekerja.

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



Keterangan:

→ : Yang berhubungan

□ : Variabel yang diteliti

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.

BAB 3

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Metode Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian Kuantitatif adalah teknik pengolahan data kuantitatif (angka-angka) yang menggunakan rumus-rumusan statistik antara lain untuk Pengujian Persyaratan Analisis, Pengukuran dan Pengujian Hipotesis (ismail 2019). Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif korelasi yaitu untuk menggambarkan hubungan antar variable. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross-sectional*, yaitu metode yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara faktor risiko dan dampaknya. Pendekatan ini dilakukan melalui observasi atau pengumpulan data dalam satu waktu tertentu (*point time approach*). Dengan kata lain, setiap subjek penelitian hanya diamati satu kali, dan pengukuran dilakukan untuk menilai karakteristik atau variabel subjek pada saat pemeriksaan berlangsung (Herdiani, 2021).

3.2 Alat Penelitian dan Cara Pengumpulan Data

3.2.1 Alat Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner berbentuk Google Form yang dimana responden akan mengisi dengan memilih salah satu pada pilihan jawaban yang benar. Kuesioner tersebut terdiri dari tiga bagian, bagian pertama ada inisial responden, jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja.

3.2.1.1 Kuesioner kesejahteraan psikologis perawat

Kuesioner tentang kesejahteraan psikologis perawat alat ukur pada variabel *psychological well being* adalah kuesioner tidak baku (dibuat oleh peneliti). Kuesioner kesejahteraan psikologis perawat berisi tentang faktor yang berhubungan dengan kondisi mental dan emosional mereka selama bekerja, meliputi: stress, beban kerja, kepuasan kerja, dukungan sosial, keseimbangan hidup dan pekerjaan, serta kesehatan psikologis. Kuesioner kesejahteraan

psikologis terdiri dari 34 pertanyaan. Setiap dimensi diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari 4 poin, yaitu sangat sangat sering, sering, kadang-kadang, dan tidak pernah. Penilaian pertanyaan dengan pernyataan *favourable* Jawaban "sangat sering" diberikan skor 4, sementara "sering" memperoleh skor 3. Untuk jawaban "kadang-kadang" diberikan skor 2, sedangkan "tidak pernah" mendapat skor 1. Sebaliknya, pada pernyataan yang bersifat tidak mendukung *unfavourable*, jawaban "tidak pernah" diberi skor 4, "kadang-kadang" memperoleh skor 3, "sering" diberikan skor 2, dan "sangat sering" mendapat skor 1. Kemudian dikriteriakan Kesejahteraan psikologis rendah: (34-67), sedang (68-101), dan tinggi (102-136) (Sugiyono, 2017).

Tabel 3.1 Alat ukur kesejahteraan psikologis perawat

Variabel	Indikator	Item	Jumlah		
			Positif	Negatif	
Psychological Well Being (Kesejahteraan psikologis)	Penerimaan Diri		1,2,3,4,5	-	5
	Hubungan dengan Orang Lain	Positif	6,7,8,9,10,11,12		7
	Kemandirian		13,14,15,16,17	-	5
	Penguasaan Lingkungan		18,19,20,21,22,23,24	-	7
	Tujuan Hidup		25,26,27,28,29,30	-	6
	Pengembangan Diri		31,32,33,34	-	4
Total			34	-	34

3.2.1.2 Kuesioner Keterlibatan kerja perawat

Bagian ketiga berisi kuesioner tentang keterlibatan kerja perawat alat ukur pada variabel *work engagement* perawat adalah kuesioner tidak baku (dibuat oleh peneliti). Kuesioner keterlibatan kerja perawat berisi tentang teori bakker yaitu: *Vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keterlallutan). Kuesioner keterlibatan kerja perawat terdiri dari 19 pernyataan. Setiap dimensi diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari 4 poin, yaitu sangat sangat sering, sering, kadang-kadang, dan tidak pernah. Penilaian pertanyaan dengan pernyataan

favourable Jawaban "sangat sering" diberikan skor 4, sementara "sering" memperoleh skor 3. Untuk jawaban "kadang-kadang" diberikan skor 2, sedangkan "tidak pernah" mendapat skor 1. Sebaliknya, pada pernyataan yang bersifat tidak mendukung *unfavourable*, jawaban "tidak pernah" diberi skor 4, "kadang-kadang" memperoleh skor 3, "sering" diberikan skor 2, dan "sangat sering" mendapat skor. Kemudian dikriteriakan Keterlibatan kerja rendah: (34-67), sedang (68-101), dan tinggi (102-136) (Sugiyono, 2017).

Tabel 3.2 Alat ukur keterlibatan kerja perawat

Variabel	Indikator	Item	Jumlah	
			Positif	Negatif
Work Engagement (Keterlibatan kerja perawat)	Vigor (kekuatan)	1,2,3,4,5,6	-	6
	Dedication (dedikasi)	7,8,9,10,11,12	-	6
	Absorption (keterlarutan)	13,14,15,16,17,18,19	-	7
Total		19	-	19

3.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.2.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang diukur. Pengukuran *psychological well-being* perawat dan *work engagement* perawat dibuat sendiri hingga perlu dilakukan uji validitas. Untuk menghitung tingkat signifikannya dapat digunakan bantuan program computer (Notoatmodjo 2010). Telah dilakukan uji validitas di RSI PKU Muhammadiyah Singkil dengan 30 responden. Uji validitas dilakukan di Rumah Sakit tersebut karena memiliki tipe dan karakteristik yang sama dengan Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukann pada tanggal 12 Juni 2025 terhadap 30 responden di Ruang Zam-zam VIP, Zam-zam 3 dan multazam 2 RSI PKU Muhammadiyah Tegal, pada variabel *psychological well being* dengan jumlah pertanyaan sebanyak 42 item yang dinyatakan valid yaitu 34 pertanyaan dan pertanyaan yang tidak valid sebanyak 8 pertanyaan pada nomor 6,7,18,21,34,36,39,42. Untuk variabel *work engagement* dengan jumlah

pertanyaan 21 pertanyaan yang dinyatakan valid 19 dan pertanyaan yang dinyatakan tidak valid sebanyak 2 pertanyaan pada nomor 5 dengan nilai r tabel 0,331 dan nomor 11 dengan nilai r tabel -0,075.

3.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan metode yang digunakan untuk menentukan apakah instrumen yang digunakan dapat dipercaya atau konsisten. Pengukuran kesejahteraan psikologis dan keterlibatan kerja perawat disusun secara mandiri, sehingga diperlukan pengujian reliabilitas. Sebuah instrumen dianggap reliabel apabila mampu mengukur suatu fenomena pada waktu yang berbeda tetapi tetap menghasilkan hasil yang konsisten (Notoatmodjo 2010).

Pada penelitian ini, hasil uji instrument yang telah dilakukan 30 responden di Ruang Zam-zam VIP, Zam-zam 3 dan multazam 2 RSI PKU Muhammadiyah pada tanggal 12 Juni 2025 dengan uji realibilitas variabel *psychological well being* diperoleh *Alpha Cronbach* = 0,903 dan variabel *work engagement* diperoleh *Alpha Cronbach* = 0,876 maka hasil perhitungan dinyatakan reliabel karena r hitung $>0,060$ yang artinya semua item pertanyaan variabel *psychological well being* dan *work engagement* dinyatakan reliabel.

3.2.3 Cara Pengumpulan Data

Cara pengumpulam data dilakukan melalui dua tahapan, yakni tahap persiapan dan tahap pelaksanaan.

3.2.3.1 Tahap Persiapan

Pada tahap persiapan peneliti mengajukan judul terlebih dahulu kepada pembimbing satu dan kedua. Setelah judul di ACC peneliti melakukan uji pendahuluan terlebih dahulu ke Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal untuk mengetahui fenomena yang terjadi, setelah melakukan studi pendahuluan peneliti melakukan bimbingan dengan pembimbing dimulai bulan januari 2025 sampai februari 2025. Peneliti melakukan penyusunan proposal dan sidang proposal lalu peneliti mendapatkan surat izin penelitian dan surat izin uji validitas reabilitas dari Ka.

Prodi pendidikan Sarjana Keperawatan dan Ners Universitas Bhamada Slawi untuk mengajukan permohonan izin penelitian dan uji validitas reabilitas di RS PKU Muhammadiyah Singkil. Peneliti melakukan *Ethical clearance* untuk memastikan bahwa sebuah rancangan penelitian telah memenuhi standar etika dan dapat dilaksanakan tanpa membahayakan subjek penelitian. Penelitian di Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal dan setelah itu melakukan uji validitas reabilitas di RS PKU Muhammadiyah Singkil. Setelah mendapatkan izin yang bersangkutan yaitu Direktur Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal selanjutnya adalah tahap pelaksanaan.

3.2.3.2 Tahap Pelaksanaan

Langkah-langkah penelitian ini meliputi pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner melalui *Google Form* lalu pembagian kuesioner kepada responden melalui pribadi chat di whatsapp. Peneliti melakukan penelitian pada 11 ruangan yang diteliti yaitu ruang Anggrek 1, Anggrek 2, Anyelir, Aster, Camelia, Dahlia, Flamboyan, Tulip, Gardenia, Mawar, dan Bugenvil. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih satu minggu, dimulai pada hari Senin, tanggal 16 Juni 2025, dan berakhir pada Minggu, 22 Juni 2025. Penelitian dilakukan oleh peneliti sendiri dan dibantu oleh dua enumerator yang merupakan mahasiswa semester 8 yang telah mengikuti mata kuliah metodologi penelitian serta mendapat pengarahan khusus terkait prosedur penelitian dan etika lapangan.

Setiap hari, kegiatan dimulai pukul 08.00 WIB dan berakhir sekitar pukul 15.00 WIB. Peneliti dan enumerator hadir di Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal dengan mengenakan pakaian rapi, serta membawa daftar kuesioner, dan file *Google Form* yang sudah disiapkan.

Hari pertama dimulai dengan peneliti dan dua enumerator menemui bagian keperawatan serta kepala ruangan untuk meminta izin kembali dan menjelaskan bahwa distribusi kuesioner akan dilakukan melalui *Google Form*. Peneliti memperkenalkan diri secara langsung ke 11 ruang rawat inap dan mendata calon responden, jumlah responden diruang Anggrek 2 terdapat 11 responden, Anggrek

3 terdapat 9 responden, ruang Anyelir terdapat 4 responden, ruang Aster terdapat 8 responden, ruang Camelia terdapat 19 responden, ruang Dahlia terdapat 9 responden, ruang Flamboyan terdapat 9 responden, ruang Tulip terdapat 12 responden, ruang Gardenia terdapat 13 responden, ruang Mawar terdapat 15 responden, dan ruang Bugenvil terdapat 13 responden.

Peneliti menggunakan pendekatan persuasif dan sopan saat berbicara dengan perawat pelaksana. Responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian serta cara pengisian kuesioner melalui *Google Form*. Link kuesioner dibagikan melalui pribadi chat *WhatsApp* masing-masing. Untuk ruang mawar menggunakan kuesioner berbentuk hard file sesuai dengan permintaan kepala ruang tersebut namun prosesnya tetap sama dengan yang menggunakan *Google Form*. Setiap perawat diberikan waktu maksimal satu minggu untuk mengisi kuesioner secara mandiri di waktu senggang, dengan penekanan bahwa pengisian sebaiknya dilakukan saat tidak dalam keadaan terburu-buru, agar hasilnya mencerminkan kondisi aktual mereka. Karena beban kerja yang tinggi, banyak perawat mengisi kuesioner saat jam istirahat atau setelah jam dinas. Setelah mendapatkan izin, peneliti dan dua enumerator mulai membagi tugas dan terjun ke ruang masing-masing. Peneliti bertanggung jawab di ruang Camelia yang memiliki 19 perawat. Setelah memperkenalkan diri dan menjelaskan tujuan penelitian, peneliti membagikan link kuesioner melalui grup *WhatsApp* serta secara langsung kepada perawat yang bertugas pagi itu. Tiga responden mengisi kuesioner pada pukul 09.45 hingga 10.30 WIB, dan dua responden lainnya mengisi pada jam istirahat antara pukul 13.00 hingga 13.40 WIB. Sebanyak 14 perawat belum mengisi karena sedang dinas atau belum membuka link.

Sementara itu, Enumerator 1 bertugas di ruang Anggrek 1 dan 2. Ia mulai pukul 09.00 WIB dan langsung melakukan pendekatan ke kepala ruang. Di Anggrek 1 yang terdiri dari 10 perawat, dua orang berhasil mengisi pukul 11.00 sampai 11.20 WIB. Di Anggrek 2 yang berisi 11 perawat, satu orang mengisi pada pukul 12.30 WIB. Sebanyak 18 perawat belum mengisi karena masih bertugas atau belum

dinas. Enumerator 2 pada hari yang sama bertugas di ruang Anyelir yang terdiri dari 4 perawat. Ia datang pukul 09.00 WIB, memperkenalkan diri, dan membagikan link secara langsung. Tiga perawat berhasil mengisi masing-masing pada pukul 10.10 WIB dan 13.15 WIB.

Hari kedua, Selasa 17 Juni 2025, peneliti melanjutkan ke ruang Gardenia. Ia tiba pukul 08.00 WIB. Dari 13 perawat yang terdaftar, satu sedang cuti dan tidak dapat diikutsertakan. Suasana ruangan cukup kondusif. Empat perawat mengisi kuesioner pada pukul 09.00 hingga 10.00 WIB, sedangkan dua orang lagi mengisi pada pukul 13.10 hingga 13.50 WIB. Sebanyak enam perawat belum mengisi karena sedang menangani pasien dan berada dalam shift siang. Kemudian peneliti menuju ruang tulip dengan total perawat 12 perawat pada pukul 14.00 sesuai permintaan kepala ruang dengan alasan menunggu semua perawat *free* dan bisa sekaligus dengan shift siang. 9 perawat berhasil mengisi kuesioner setelah mereka pergantian shift. Enumerator 1 pada hari yang sama berpindah ke ruang Flamboyan yang memiliki 9 perawat. Sebanyak 5 perawat berhasil mengisi kuesioner pada pukul 11.15 hingga 12.30 WIB. empat perawat lainnya belum mengisi. Enumerator 2 bertugas di ruang Aster yang memiliki 8 perawat. Ia berhasil mengarahkan tiga responden untuk mengisi pukul 10.30 hingga 12.00 WIB, sementara lima lainnya belum mengisi.

Hari ketiga, Rabu 18 Juni 2025, peneliti menuju ruang Mawar dengan total 15 perawat. Ia hadir sejak pukul 08.30 WIB. Lima perawat mengisi kuesioner antara pukul 10.30 hingga 12.00 WIB, dan tiga lainnya mengisi pada pukul 13.00 hingga 14.00 WIB. Tujuh perawat lainnya belum mengisi karena sedang shift malam atau istirahat. Enumerator 1 kembali ke ruang Anggrek 2 untuk melakukan tindak lanjut. Ia membantu empat perawat mengisi langsung pada pukul 09.00 hingga 11.00 WIB. Enumerator 2 bertugas ke ruang Bugenvil yang memiliki 13 perawat. Satu orang sedang cuti. Empat perawat berhasil mengisi kuesioner pukul 10.00 sampai 11.00 WIB, sementara delapan lainnya belum mengisi karena sebagian besar berada dalam shift malam.

Hari keempat, Kamis 19 Juni 2025, difokuskan untuk monitoring pengisian. Peneliti kembali ke ruang Camelia dan Gardenia. Tiga responden dari Camelia dan dua dari Gardenia berhasil dibantu untuk mengisi secara langsung pada waktu istirahat, antara pukul 10.00 hingga 13.00 WIB. Enumerator 1 kembali ke ruang Flamboyan dan dahlia. Enumerator membantu tiga responden dari flamboyan dan 4 perawat dari ruang dahlia untuk mengisi kuesioner. Enumerator 2 mengunjungi kembali ruang Aster dan Bugenvil. Dua responden dari Aster dan tiga dari Bugenvil berhasil menyelesaikan pengisian. Sebagian besar pengisian dilakukan secara daring.

Hari kelima, Jumat 20 Juni 2025, seluruh tim melakukan penyisiran terhadap ruangan yang pengisiannya belum optimal. Peneliti juga aktif menghubungi responden secara personal melalui WhatsApp untuk memberi pengingat sopan. Pada hari ini, total 17 responden berhasil mengisi dari berbagai ruangan, kebanyakan dilakukan saat jeda antara shift pagi dan siang.

Hari keenam, Sabtu 21 Juni 2025, merupakan hari terakhir. Kegiatan dimulai pukul 08.00 WIB. Peneliti dan enumerator melakukan rekapitulasi data dan memverifikasi kuesioner yang masuk. Jumlah responden yang berhasil dikumpulkan secara valid adalah 115 orang. Enam responden tidak memenuhi kriteria inklusi karena masa kerja kurang dari satu tahun, tiga orang cuti sepanjang minggu, dan sisanya tidak sempat mengisi hingga batas akhir pengumpulan. Seluruh data dari Google Form kemudian diunduh dan dikonversi ke bentuk spreadsheet untuk dianalisis dengan bantuan aplikasi SPSS.

Secara umum, meskipun kegiatan dilakukan di tengah padatnya aktivitas pelayanan kesehatan, penelitian berjalan dengan lancar berkat komunikasi terbuka, pendekatan personal, serta fleksibilitas waktu yang diberikan kepada para responden. Peneliti juga selalu menjaga etika penelitian dan memastikan bahwa tidak ada tekanan terhadap perawat untuk mengisi kuesioner. Pengalaman selama

enam hari ini menjadi pengalaman lapangan yang mendalam sekaligus mempererat empati terhadap dinamika kerja perawat di ruang rawat inap.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai fokus penelitian untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya. Menurut Husein Umar, populasi didefinisikan sebagai sekumpulan elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang seragam serta peluang yang sama untuk terpilih sebagai anggota sampel. (Millah & Suryana, 2020). Menurut Unit Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal jumlah perawat di ruang rawat inap sebanyak 128 perawat. Peneliti menggunakan angka ini untuk jumlah populasi perawat.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sejumlah elemen yang diambil dari populasi dan memiliki karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan total sampling. Teknik ini berarti bahwa jumlah sampel yang digunakan sama dengan total populasi yang tersedia (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, jumlah responden yang akan dijadikan sampel adalah 128 orang.

3.3.2.1 Kriteria inklusi

Kriteria inklusi mengacu pada karakteristik spesifik subjek dalam populasi target yang dapat diakses dan memenuhi persyaratan untuk menjadi bagian dari penelitian. (Notoatmodjo, 2010). Dalam penelitian ini, kriteria inklusi mencakup seluruh perawat yang berpartisipasi sebagai responden dan yang sudah bekerja kurang lebih 1 tahun, memiliki tipe dan karakteristik beban kerja yang serupa, termasuk volume pasien, intensitas kerja, jam operasional, serta tekanan psikologis yang dihadapi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

3.3.2.2 Kriteria eksklusi

Kriteria eksklusi merupakan proses mengeluarkan subjek yang sebenarnya memenuhi kriteria inklusi tetapi tidak dapat diikutsertakan dalam penelitian karena alasan tertentu (Nursalam, 2014). Dalam penelitian ini, kriteria eksklusi mencakup perawat yang menolak untuk memberikan persetujuan atau tidak bersedia berpartisipasi dalam penelitian, serta perawat yang tidak tersedia untuk penelitian karena cuti panjang, sakit, atau pengunduran diri selama periode penelitian.

3.4 Besar Sampel

Besar sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi dalam penelitian ini didapatkan jumlah sampel oleh peneliti adalah 128 orang.

3.5 Tempat dan Waktu Penelitian

3.5.1 Tempat penelitian

Tempat penelitian dilakukan diseluruh ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

3.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 16 Juni 2025.

3.6 Definsi Operasional Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

Tabel 3.3 Definisi Oprasional, Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

Variabel	Definisi oprasional	Alat ukur	Hasil ukur	Skala
<i>Psychologica l well being</i>	<i>psychological well being</i> adalah kondisi perawat yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, memiliki kepuasan hidup sejauh mana perawat memiliki tujuan-tujuan dalam hidupnya. Indikator kesejahteraan psikologis mencakup beberapa aspek, yaitu penerimaan diri, hubungan yang positif dengan orang lain, kemandirian, kemampuan dalam mengelola lingkungan, memiliki tujuan hidup, serta pengembangan diri.		Rendah = 34-67 Sedang = 68-101 Tinggi = 102-136	Ordinal
<i>Work engagement</i>	<i>Work engagement</i> merupakan konsep yang menggambarkan sejauh mana seorang perawat merasa terikat dengan pekerjaannya dan kepuasan pribadi yang dirasakan dari pekerjaannya. Indikator keterlibatan kerja meliputi <i>vigor</i> , <i>dedikasi</i> , dan <i>absorption</i> .		Rendah = 19-37 Sedang = 38-56 Tinggi = 57-76	Ordinal

3.7 Teknik Pengolahan Data dan Analisa Data

3.7.1 Teknik pengelolaan data

Setelah data terkumpul maka dilakukan pengelolaan data melalui tahapan editing, cording, scoring dan tabulating.

3.7.1.1 Penyuntingan data (*Editing*)

Proses editing dilakukan untuk memeriksa setiap daftar pertanyaan yang telah diisi. Tahapan ini mencakup pengecekan kelengkapan dalam pengisian check list. Editing dilakukan secara langsung di lapangan agar kesalahan data dapat segera dikoreksi jika ditemukan.

3.7.1.2 Pengkodean data (*Coding*)

Coding adalah proses mengonversi data dalam bentuk kalimat atau huruf menjadi angka atau bilangan (Soekidjo, 2010). Teknik ini digunakan untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis data. Dalam penelitian ini, beberapa data yang perlu dikodekan antara lain kuesioner kesejahteraan psikologis untuk kode 1 = Rendah, 2 = sedang, 3 = tinggi dan kuesioner untuk keterlibatan kerja untuk kode 1 = rendah, 2 = sedang, 3 = tinggi.

3.7.1.3 Tabulasi (*Tabulation*)

Tabulasi adalah langkah untuk memasukan Data hasil penelitian disusun ke dalam tabel berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelum diproses menggunakan SPSS. Dari data yang masih awal akan dilakukan penataan data kemudian peneliti menyusun table di distribusi SPSS.

3.7.1.4 *Cleaning*

Cleanig ialah memastikan Seluruh data yang telah masuk dalam tahap pengolahan dipastikan sesuai dengan kondisi sebenarnya. Sebelum data dimasukkan ke dalam komputer, peneliti melakukan pengecekan untuk memastikan tidak ada kesalahan dan memastikan bahwa seluruh langkah sebelumnya telah dilakukan dengan benar.

3.7.2 Analisa Data

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan uji *statistic*. Analisa data yang digunakan meliputi:

3.7.1.1 Analisa Univariat

Analisi univariat digunakan dan dilakukan untuk menjelaskan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti. Analisis univariat dalam penelitian ini mendeskripsikan *psychological well being* dan *work engagement*. Pada penelitian ini karakteristik variabel independen dan dependen berbentuk kategorik. Maka bentuk penyajian data yang disajikan adalah gambaran jumlah dan prosentase.

3.7.1.2 Analisi Bivariat

Analisi bivariate bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antara dua variabel yang diteliti. Setiap data menggunakan skala ordinal, analisis data yang digunakan adalah uji korelasi *Kendall'S tau-b*. Uji korelasi *Kendall'S tau-b* digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih dengan data berskala ordinal, terutama ketika ukuran sampelnya lebih dari 30 (>30). Uji *Kendall'S tau-b* termasuk dalam statistic nonparametric, maka data yang digunakan dalam uji korelasi *Kendall'S tau-b* tidak harus berdistribusi normal maupun memiliki pola hubungan linear. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka artinya hubungan antar variabel dianggap signifikan atau terdapat hubungan antar variabel. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka artinya hubungan antar variabel tidak signifikan atau dengan kata lain tidak terdapat hubungan antar variabel.

3.8 Etika Penelitian

3.8.1 Persetujuan yang Diinformasikan (*Informed Consent*)

Salah satu prinsip etika paling mendasar dalam penelitian adalah bahwa responden penelitian harus diberikan informasi yang cukup dan jelas tentang penelitian yang akan dilakukan. Sebelum mengisi kuesioner, seluruh responden diberikan penjelasan mengenai tujuan, prosedur, manfaat dan hak-hak mereka dalam

penelitian ini. Responden diminta untuk memberikan persetujuan secara sukarela tanpa adanya paksaan.

3.8.2 Kerahasiaan dan Perlindungan Data (*Confidentiality and Data Protection*)

Peneliti wajib menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dari responden penelitian. Data pribadi responden dijaga kerahasiannya, nama dan identitas pribadi tidak dicantumkan dalam laporan penelitian. Data yang terkumpul hanya digunakan untuk keperluan akademik dan disimpan dengan aman. Hal ini penting untuk melindungi privasi peserta dan mencegah penyalahgunaan informasi pribadi mereka, baik untuk kepentingan penelitian maupun di luar itu.

3.8.3 Kejujuran dan Integritas (*Honesty and Integrity*)

Peneliti harus melaksanakan penelitian dengan kejujuran dan integritas tinggi. Mereka tidak boleh memanipulasi data atau hasil penelitian untuk mencapai hasil yang diinginkan, dan hasil penelitian harus dilaporkan secara akurat, baik itu mendukung hipotesis atau tidak. Peneliti menjunjung tinggi prinsip kejujuran akademik dengan menyajikan data dan hasil penelitian tanpa memanipulasi atau pengubahan data yang dapat menyesatkan.

3.8.4 Kebaikan (*Beneficence*)

Peneliti harus berusaha untuk memberikan manfaat yang lebih besar daripada risiko yang mungkin terjadi pada responden penelitian. Ini berarti penelitian harus dilakukan dengan tujuan yang bermanfaat bagi ilmu pengetahuan atau masyarakat. Peneliti berupaya meminimalkan risiko dan berusaha memberikan manfaat sebesar-besarnya melalui penelitian ini, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun profesionalisme perawat.

3.8.5 Keadilan (*Justice*)

Keadilan dalam penelitian berarti bahwa semua responden harus diperlakukan secara adil, tanpa diskriminasi berdasarkan usia, jenis kelamin, jabatan, atau latar belakang lainnya. Pada akhir penelitian, peneliti akan memberikan bingkisan

berupa snack kepada setiap responden sebagai pengungkapan rasa terimakasih peneliti kepada para responden yang sudah ikut bekerjasama.

3.8.6 Penghindaran Plagiarisme (*Avoidance of Plagiarism*)

Peneliti harus memastikan bahwa mereka memberikan penghargaan yang tepat kepada pihak yang memiliki ide atau karya yang mereka gunakan dalam penelitian. Dalam penyusunan laporan penelitian, peneliti memastikan seluruh kutipan, teori, dan referensi yang digunakan dicantumkan dengan benar untuk menghindari tindakan plagiarisme.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal x juni 2025, hasil penelitian yang dilakukan mengenai hubungan *psychological well being* dengan *work engagement* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal didapatkan sampel sebanyak 115 responden. Data diolah dan dianalisis dengan tujuan penelitian ini, hasil analisis data ditampilkan dalam bentuk table.

4.1.1 Univariat

4.1.1.1 *Psychological well being* perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

Tabel 4.1 Distribusi frekuensi *psychological well being* di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

<i>Psychological Well Being</i>	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Tinggi	79	68,5%
Sedang	35	30,4%
Rendah	0	0%
Total	115	100,0%

Berdasarkan tabel 4.1 hasil dari analisis data *psychological well being* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal dari 115 responden menunjukkan hasil responden yang dalam kategori tinggi sebanyak 79 responden dengan presentase 68,5%.

4.1.1.2 *Work engagement* perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

Tabel 4.2 Distribusi frekuensi *work engagement* di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

<i>Work Engagement</i>	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Tinggi	50	43,5%
Sedang	64	55,7%
Rendah	1	9%
Total	115	100,0%

Berdasarkan tabel 4.2 hasil dari analisis data *work engagement* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal dari 115 responden menunjukkan hasil responden yang dalam kategori sedang sebanyak 64 responden dengan presentase 55,7%.

4.1.2 Bivariat

4.1.2.1 Hubungan *Psychological Well Being* dengan *Work Engagement* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

Hubungan *psychological well being* dengan *work engagement* pada perawat di ruang rawat inap menggunakan Uji Kendal Tau b

Tabel 4.3 Hubungan *Psychological well being* dengan *work engagement* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

			<i>Work Engagement</i>				<i>Correlation Coefficient (τ)</i>	<i>Sig.</i>
			Rendah	Sedang	Tinggi	Total		
<i>Psychological Well Being</i>	Rendah	n	0	0	0	0	,517	,000
	Sedang	n	1	32	2	35		
	Tinggi	n	0	31	48	79		
Total			1	64	50	115		

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan hasil *crosstabulation* dan uji *Kendall's Tau* antara *psychological well being* dengan *work engagement*. Berdasarkan analisis *crosstabulation*, terdapat 1 responden (100%) yang mengalami *psychological well being* rendah dan memiliki *work engagement* pada kategori sedang. Berikutnya sebanyak 2 responden (5,7%) yang mengalami *work engagement* tinggi namun berada pada kategori *psychological well being* sedang. Hasil uji statistik menggunakan *Kendall's Tau* menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,517 dengan tingkat signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000. Menurut Sugiyono (2014) nilai keeratan hubungan sebesar 0,00-0,199 (hubungan sangat rendah), sebesar 0,20-0,3999 (hubungan rendah), sebesar 0,40-0,5999 (hubungan sedang), sebesar 0,60-0,799 (hubungan kuat), dan sebesar 0,80-1,000 (hubungan sangat kuat). Nilai korelasi yang didapatkan pada penelitian ini sebesar 0,517 hal ini

menunjukkan bahwa arah korelasi positif atau searah dengan tingkat keeratan korelasi sedang. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, semakin tinggi *psychological well being* yang dialami perawat, maka *work engagement* cenderung meningkat. Sebaliknya, jika intensitas *psychological well being* lebih rendah, maka *work engagement* mereka cenderung menurun.

4.2 Pembahasan

4.2.1 *Psychological well being* di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal memiliki tingkat *psychological well being* yang tinggi, yaitu sebanyak 68,5% atau 79 dari total 115 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat merasakan kepuasan hidup, memiliki tujuan yang jelas, mampu mengelola tekanan pekerjaan, serta menjalin hubungan sosial yang positif.

Persentase *psychological well being* dalam kategori tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki kondisi psikologis yang baik. Mereka cenderung mampu menerima diri dengan positif, memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan pasien, serta memiliki tujuan hidup yang jelas. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ryff (1995) bahwa *psychological well being* terdiri dari enam dimensi, yaitu *self-acceptance*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, *positive relations with others*, dan *personal growth*. Keenam aspek tersebut sangat mendukung kinerja perawat dalam menjalankan tugas sehari-hari, termasuk dalam merespons kondisi kerja yang penuh tekanan.

Sedangkan sebanyak 30,4% perawat berada dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa perawat tersebut memiliki *psychological well being* yang cukup, namun belum optimal. Kadang-kadang masih puas terhadap diri sendiri, namun masih menunjukkan keraguan terhadap pencapaian pribadi. Memiliki hubungan sosial kerja yang cukup baik tetapi tidak merasa sepenuhnya didukung oleh lingkungan kerja dan rekan sejawat. Masih ada perawat yang menunjukan

ketergantungan pada pengaruh sosial dan belum sepenuhnya mandiri dalam mengambil keputusan penting ditempat kerja.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Nurhasanah dan widyawati (2021) di RS X Bekasi, yang menyebutkan bahwa perawat mengalami tuntutan kerja tinggi dan ketidakseimbangan peran sering kali hanya memiliki *psychological well being* pada kategori sedang ($r = 0,38$; $p < 0,05$). Penelitian lain oleh Isnaeni & Sari (2022) juga menyatakan bahwa perawat dengan relasi interpersonal buruk dan tujuan hidup kabur cenderung mengalami penurunan pada aspek *psychological well being*.

Selain itu, durasi pengalaman kerja atau dinamika interpersonal dalam tim kerja juga dapat berperan dalam membentuk perasaan keterlibatan. Seorang perawat dengan *psychological well-being* sedang mungkin memiliki daya tahan terhadap stres yang cukup baik, namun jika dalam kesehariannya tidak merasa dihargai, tidak diberi kesempatan berkembang, atau merasa monoton dalam menjalankan tugasnya, maka tingkat keterlibatannya terhadap pekerjaan sesuai dengan penelitian oleh Muhadi & Izzati (2020), *psychological well being* yang rendah pada tenaga kesehatan dapat menimbulkan kecenderungan menarik diri dari lingkungan kerja, mudah lelah secara emosional, dan menurunnya kepuasan kerja.

Penelitian Putri & Susanti (2023) menunjukkan bahwa perawat dengan masa kerja kurang dari dua tahun memiliki kecenderungan lebih tinggi mengalami gangguan *psychological well being* karena masih dalam masa adaptasi profesional. Hal ini sesuai dengan aspek teori Ryff yang menekankan pentingnya pengembangan pribadi dan penguasaan lingkungan sebagai bagian dari *psychological well being*. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian perawat belum sepenuhnya mampu mencapai *psychological well being* secara optimal. Kategori sedang mencerminkan adanya potensi dan kekuatan psikologis, namun masih terkendala oleh tekanan kerja, kurangnya dukungan, atau ketidaksiapan emosional dalam menghadapi situasi kerja. Sementara itu, kategori rendah menjadi perhatian

penting karena menunjukkan potensi resiko penurunan kinerja, burnout, hingga ketidakpuasan kerja yang dapat berakibat pada menurunnya kualitas pelayanan.

Menarik untuk diperhatikan bahwa dalam hasil penelitian ini terdapat satu responden yang berada pada kategori *psychological well being* sedang, namun justru menunjukkan *work engagement* yang rendah. Fenomena ini menjadi penting karena secara teoritis, *psychological well being* yang lebih baik biasanya selaras dengan tingkat keterlibatan kerja yang juga tinggi. Namun, dalam kasus ini terdapat pengecualian yang menunjukkan adanya faktor lain yang mungkin mempengaruhi keterlibatan responden terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini menunjukkan tingkat *psychological well being* yang berada pada kategori sedang dengan perolehan skor total sebesar 76. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara umum, responden memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang cukup memadai. Ia masih mampu menerima dirinya sendiri, menjalin hubungan positif dengan orang lain, serta merasakan adanya makna dalam kehidupan dan pekerjaannya. Namun, meskipun berada dalam kategori sedang pada aspek *psychological well being*, tingkat *work engagement* responden justru tergolong rendah, dengan total skor hanya sebesar 30. Hal ini mencerminkan bahwa keterlibatan responden secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan sehari-hari tergolong minim. Rendahnya skor ini mengisyaratkan bahwa responden kurang merasakan antusiasme, semangat, dan fokus saat menjalankan tugasnya sebagai perawat. Ia mungkin tidak merasa sepenuhnya bangga terhadap pekerjaan yang dijalani, tidak tenggelam dalam aktivitas kerjanya, atau bahkan merasa cepat lelah dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Ketidaksesuaian antara *psychological well being* yang sedang dan *work engagement* yang rendah ini bisa mencerminkan adanya hambatan eksternal di lingkungan kerja, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan dari rekan atau atasan, atau tekanan emosional yang terus-menerus. Dengan demikian, meskipun secara psikologis responden masih memiliki daya tahan yang cukup

baik, hal tersebut belum cukup mendorong keterlibatan optimal dalam aktivitas kerjanya.

Salah satu aspek dengan nilai terendah dalam kuesioner *psychological well being* ini adalah pada dimensi penerimaan diri (*self-acceptance*), khususnya pada indikator menerima kekurangan dan keterbatasan diri secara positif. Hal ini terlihat dari rendahnya skor yang konsisten pada pernyataan-pernyataan yang menggambarkan evaluasi diri, seperti rasa puas terhadap diri sendiri, penerimaan terhadap pengalaman masa lalu, serta sikap terhadap kelemahan pribadi. Banyak responden memberikan nilai “2” (kadang-kadang) atau bahkan “1” (tidak pernah) pada pernyataan-pernyataan ini.

Sebagai contoh, pada beberapa responden seperti kode MA, MG, FA, DY, FM, LR, G, dan FR, skor pada pernyataan yang terkait penerimaan diri menunjukkan rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian perawat pelaksana merasa belum sepenuhnya menerima diri mereka secara positif, terutama dalam konteks pekerjaan rumah sakit yang menuntut ketahanan mental tinggi. Dalam konteks kerja, tekanan emosional dan beban kerja yang tinggi bisa saja membuat mereka lebih mudah meragukan kapasitas pribadi atau merasa gagal memenuhi standar ideal yang ditetapkan dalam dirinya.

Kondisi ini dapat memengaruhi *psychological well being* secara keseluruhan karena penerimaan diri merupakan pondasi dari keseimbangan psikologis. Ketika seseorang sulit menerima dirinya dengan segala kekuatan dan kelemahan yang ada, maka aspek-aspek lainnya seperti hubungan positif dengan orang lain dan penguasaan lingkungan juga akan terdampak. Hal ini memperkuat pentingnya intervensi yang mendukung peningkatan *self-awareness* dan refleksi diri bagi tenaga kesehatan agar mereka dapat membentuk citra diri yang lebih sehat dan seimbang.

Oleh karena itu, intervensi psikososial dan pelatihan pengembangan diri perlu diterapkan oleh manajemen Rumah Sakit termasuk pembinaan tujuan hidup, manajemen stress, mentoring bagi perawat baru, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih suportif dan kolaboratif.

4.2.2 *Work Engagement* Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* perawat sebagian besar berada dalam kategori sedang sebanyak 64 orang (55,7%), kategori tinggi sebanyak 50 orang (43,5%), dan hanya 1 orang (0,9%) berada dalam kategori rendah.

Persentase keterlibatan kerja (*work engagement*) 64 orang (55,7%) yang berada pada kategori sedang mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat memiliki tingkat energi kerja yang cukup, dedikasi terhadap pekerjaan yang moderat, serta belum sepenuhnya larut dalam pekerjaannya. Responden dalam kategori sedang menunjukkan bahwa mereka memiliki energi kerja yang cukup namun tidak secara konsisten tinggi. Perawat mengaku masih sering merasa lelah menghadapi beban kerja tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa kekuatan dan ketahanan dalam bekerja masih perlu ditingkatkan. Para responden dalam kategori ini merasa bahwa mereka kadang-kadang larut dalam pekerjaan. Mereka mengaku masih mengalami distraksi atau gangguan perhatian, baik karena tekanan lingkungan kerja maupun faktor personal seperti kelelahan atau stress.

Temuan ini mengacu pada tiga aspek utama *work engagement* menurut Schaufeli & Bakker (2004), yaitu *vigor* (semangat dan ketahanan mental saat bekerja), *dedication* (rasa keterlibatan dan makna kerja), dan *absorption* (keasyikan saat bekerja). Penelitian oleh Ramadhany & Mulyana (2021) menyebutkan bahwa *work engagement* yang berada pada tingkat sedang seringkali disebabkan oleh tingginya tuntutan kerja yang tidak diimbangi dengan dukungan organisasi atau reward yang memadai.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian Rahmawati & Arifin (2024) di RS Pertiwi Makasar yang menunjukkan bahwa *work engagement* perawat berada pada tingkat akibat ketidakseimbangan antara *job demands* dan *job resources*. Mereka juga menyimpulkan bahwa faktor *psychological well being* memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan *work engagement*.

Namun, terdapat satu orang responden (0,9%) dengan *work engagement* rendah. Hal ini perlu mendapatkan perhatian manajemen rumah sakit. Perawat dengan keterlibatan kerja rendah cenderung memiliki motivasi yang rendah, mudah lelah, dan kurang produktif. Kondisi ini, jika tidak segera ditangani, berpotensi menurunkan mutu pelayanan serta menimbulkan gangguan psikososial di lingkungan kerja (Hakanen et al., 2019).

Kategori sedang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki semangat kerja dan tanggung jawab yang cukup kuat, namun belum mencapai keterlibatan emosional dan kognitif yang mendalam. Hal ini menandakan perlunya peningkatan dukungan organisasi, baik dalam bentuk *reward*, *feedback*, pelatihan maupun penciptaan iklim kerja positif. *Work engagement* pada level ini berpotensi meningkat apabila manajemen mampu menyediakan lingkungan kerja yang lebih suportif, memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan memberikan ruang untuk pengembangan karier. Selain itu, intervensi berbasis *psychological well being* seperti pelatihan *optimisme* dan efikasi diri juga dapat memperkuat *work engagement* perawat.

Dari pola jawaban para responden, ditemukan bahwa skor pada pernyataan-pernyataan yang mewakili aspek absorpsi relatif lebih bervariasi dan cenderung lebih rendah dibandingkan aspek lainnya. Banyak responden memberikan nilai “2” atau “3” pada pernyataan terkait merasa benar-benar tenggelam dalam pekerjaan atau lupa waktu saat bekerja, yang menunjukkan bahwa tingkat keterlarutan mereka dalam aktivitas kerja belum sepenuhnya optimal.

Sebagai contoh, responden dengan kode-kode seperti AL, DY, MG, AN, UR, LR, FR, FM, G, dan beberapa lainnya menunjukkan skor total Work Engagement yang rendah (berkisar antara 38–50 dari total maksimum 95). Jika dilihat lebih dalam, skor mereka pada pernyataan absorption tergolong paling rendah dibanding aspek vigor dan dedication. Hal ini mencerminkan bahwa mereka tidak selalu merasakan pengalaman bekerja yang penuh konsentrasi dan keterlibatan mendalam. Sebaliknya, mereka cenderung mengalami pekerjaan sebagai rutinitas biasa, tidak jarang dilakukan dengan energi yang menurun dan kurang rasa antusias yang mengalir secara alami.

Kondisi ini dapat mencerminkan kelelahan kerja atau kejenuhan, terutama jika dikaitkan dengan pola kerja shift, beban kerja yang tinggi, atau tekanan pelayanan terhadap pasien dalam kondisi kritis. Jika perawat tidak mengalami keterlarutan (absorption) dalam pekerjaan mereka, maka motivasi intrinsik dan produktivitas kerja jangka panjang dapat menurun. Rendahnya absorption juga bisa menjadi petunjuk awal terhadap kemungkinan menurunnya work engagement secara keseluruhan bila tidak segera ditangani.

Dengan demikian, aspek absorption pada kuesioner Work Engagement merupakan bagian yang cenderung paling rendah dalam hasil penelitian ini, dan perlu mendapatkan perhatian dalam pengembangan program kesejahteraan psikologis tenaga keperawatan.

4.2.3 Hubungan Psychological Well Being dengan Work Engagement

Dari hasil uji statistik *Kendall's tau-b* diperoleh nilai korelasi sebesar 0,517 dengan p-value 0,000. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *psychological well being* dengan *work engagement* perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

Hubungan tersebut bersifat positif dengan kekuatan sedang, yang berarti semakin tinggi *psychological well being* seseorang, maka akan semakin tinggi pula tingkat

keterlibatannya dalam pekerjaan. Temuan ini sesuai dengan teori dan penelitian sebelumnya oleh Gupta et al. (2022) yang menyatakan bahwa *psychological well being* dapat menjadi faktor internal yang memperkuat motivasi intrinsik seseorang dalam bekerja, serta meningkatkan keterlibatan emosional dalam menjalankan tugasnya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayah & Muslikah (2021) di Surabaya, yang menemukan adanya korelasi positif antara *psychological well being* dan *work engagement* pada perawat rumah sakit. Dalam penelitian tersebut diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,378$ dengan signifikansi $p < 0,001$, yang berarti bahwa kesejahteraan psikologis yang tinggi secara langsung berkaitan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi.

Penelitian lain oleh Rosdiana dan Fajriyati (2022) pada perawat ICU menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat *psychological well being* yang baik lebih mampu menjaga motivasi, daya tahan emosional, dan ketekunan dalam bekerja, sehingga skor *work engagement* mereka juga tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja perawat. Selain itu, studi yang dilakukan oleh Nurhidayati & Ramdhani (2023) di RSUD Kendari menyebutkan bahwa aspek-aspek seperti *self-acceptance*, *positive relations*, dan *purpose in life* berkontribusi terhadap keterlibatan kerja melalui peningkatan rasa bermakna dalam bekerja.

Hubungan antara *psychological well being* dan *work engagement* dapat dijelaskan melalui beberapa teori psikologis. Menurut Ryff (1995), *psychological well being* merupakan suatu kondisi dimana individu mampu menerima dirinya, memiliki relasi sosial yang baik, menguasai lingkungan, memiliki tujuan hidup yang jelas, serta mengalami perkembangan pribadi. Individu dengan tingkat *well being* yang tinggi memiliki kapasitas psikologis yang kuat untuk menghadapi tantangan, menyelesaikan konflik kerja, dan menjaga energi positif dalam bekerja.

Dalam konteks kerja, teori Job Demands–Resources (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007) menjelaskan bahwa *psychological well being* termasuk dalam kategori *personal resources*, yaitu sumber daya internal yang membantu individu tetap termotivasi dan mampu menghadapi tuntutan kerja. *Personal resources* ini terbukti memperkuat *work engagement*, terutama saat tekanan pekerjaan tinggi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological well being* dan *work engagement* perawat. Hal ini menjadi penting dalam konteks rumah sakit, dimana beban kerja tinggi dan situasi darurat sering terjadi. Perawat yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi cenderung tidak hanya mampu bertahan di tengah tekanan, tetapi juga mampu tampil optimal, menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi, dan memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memfasilitasi pengembangan *psychological well being* para perawat melalui berbagai intervensi, seperti program kesejahteraan mental, mentoring, pelatihan manajemen stres, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan inklusif. Strategi ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga berdampak positif terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan.

4.2.4 Keterbatasan Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan format self-report yang disusun sendiri oleh peneliti. Walaupun telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebelumnya, metode pengisian mandiri oleh responden membuka kemungkinan terjadinya bias persepsi. Responden mungkin cenderung menjawab sesuai dengan apa yang dianggap “ideal” atau “diharapkan” dalam lingkungan kerja mereka, bukan berdasarkan kondisi yang sesungguhnya mereka alami. Hal ini dapat memengaruhi keakuratan data yang dikumpulkan, khususnya dalam mengukur aspek-aspek psikologis yang sifatnya sangat subjektif dan personal. Lingkup penelitian yang terbatas pada satu rumah sakit, yakni Rumah

Sakit Mitra Siaga Tegal, juga menjadi pertimbangan dalam hal keterbatasan generalisasi. Hasil yang diperoleh mungkin saja tidak dapat diterapkan secara luas pada perawat di rumah sakit lain yang memiliki kondisi organisasi, budaya kerja, maupun sistem manajemen yang berbeda. Selain itu, meskipun teknik total sampling digunakan, tidak semua perawat dapat terlibat dalam pengisian kuesioner karena keterbatasan waktu dan aktivitas kerja yang padat. Beberapa perawat tidak dapat memberikan data karena sedang cuti atau tidak hadir selama masa pengumpulan data. Penggunaan metode analisis statistik non-parametrik, yaitu uji Kendall's Tau. Uji ini dipilih karena data yang digunakan berskala ordinal dan tidak berdistribusi normal. Namun, penggunaan Kendall's Tau memiliki keterbatasan tertentu. Di antaranya, uji ini cenderung kurang sensitif terhadap perubahan kecil dalam data, terutama jika terdapat banyak nilai yang sama (*tied ranks*), seperti yang umum terjadi pada data kuesioner skala Likert. Hal ini dapat mengurangi kekuatan statistiknya dalam mendeteksi hubungan yang lemah. Selain itu, Kendall's Tau hanya mengukur hubungan monoton, sehingga tidak dapat menangkap hubungan non-monoton atau hubungan yang berubah arah di tengah-tengah rentang data. Dengan demikian, meskipun hasil analisis memberikan gambaran mengenai arah dan kekuatan hubungan antar variabel, interpretasinya tetap perlu dilakukan secara hati-hati dan mempertimbangkan kompleksitas psikologis dari variabel-variabel yang diteliti. Dengan memperhatikan keterbatasan-keterbatasan ini, diharapkan hasil penelitian ini tetap dapat menjadi dasar pemikiran awal dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang dapat memperluas cakupan, memperdalam analisis, serta menggunakan metode dan pendekatan yang lebih beragam agar memperoleh hasil yang lebih menyeluruh dan dapat digeneralisasi secara lebih luas.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 115 perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal mengenai hubungan antara *psychological well being* dan *work engagement*, maka dapat disimpulkan:

5.1.1 Mayoritas perawat memiliki tingkat *psychological well being* dalam kategori tinggi yaitu 79 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mampu mengelola tekanan kerja, memiliki tujuan hidup, serta menjalin hubungan sosial yang positif.

5.1.2 Tingkat *work engagement* perawat sebagian besar berada dalam kategori sedang yaitu 64 responden, yang mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam hal semangat, dedikasi, dan konsentrasi terhadap pekerjaan.

5.1.3 Ada hubungan antara *psychological well being* dengan *work engagement* dengan *P value* $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat *psychological well being* perawat, maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* mereka.

5.2 Saran

5.2.1 Aplikatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari seluruh aspek *psychological well being*, aspek penerimaan diri (*self-acceptance*) merupakan yang paling rendah. Hal ini tercermin dari rendahnya skor pada pernyataan terkait kemampuan perawat menerima kekurangan diri dan pengalaman masa lalu secara positif. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian perawat masih mengalami kesulitan dalam membangun citra diri yang sehat di tengah tekanan kerja. Pada variabel *work engagement*, aspek *absorption* menjadi aspek terendah, ditandai dengan rendahnya keterlibatan mendalam dalam pekerjaan, seperti sulitnya merasakan larut atau lupa waktu saat bekerja. Hal ini kemungkinan dipengaruhi oleh beban kerja, sistem shift, dan kondisi lingkungan kerja yang belum mendukung fokus

penyakit. Melihat hal tersebut, saran aplikatif yang dapat diberikan adalah perlunya program pengembangan diri berbasis refleksi dan penerimaan diri, serta pengelolaan stres berbasis mindfulness bagi perawat. Selain itu, rumah sakit dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dengan menyeimbangkan beban kerja antar shift, menyediakan waktu istirahat yang cukup, serta memperkuat sistem penghargaan dan dukungan sosial di tempat kerja. Dengan demikian, kesejahteraan psikologis dan keterlibatan kerja perawat dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

5.2.2 Keilmuan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi awal bagi pengembangan teori dan praktik keperawatan berbasis psikologi positif, khususnya dalam memahami peran *psychological well being* dan *work engagement* terhadap kinerja perawat. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas variabel atau menambahkan variabel mediasi dan moderasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Lembaga pendidikan tinggi keperawatan dan kesehatan dapat mengintegrasikan pembelajaran mengenai *well being* dan keterikatan kerja dalam kurikulum, sebagai bekal bagi mahasiswa untuk menghadapi tantangan dunia kerja yang kompleks, terutama di lingkungan kesehatan yang padat tekanan.

5.2.3 Metodologis

Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih besar dan mencakup berbagai tipe institusi pelayanan kesehatan (seperti rumah sakit swasta dan pemerintah, Puskesmas, klinik, dll), guna meningkatkan generalisasi hasil penelitian. Selain menggunakan metode kuantitatif, disarankan pula untuk menggabungkan pendekatan kualitatif guna menggali lebih dalam faktor-faktor personal dan kontekstual yang memengaruhi *psychological well being* dan *work engagement*, seperti pengalaman kerja, budaya organisasi, dan dukungan sosial. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan alat ukur lain yang lebih bervariasi atau dikombinasikan, serta menyesuaikan dengan konteks budaya lokal, agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan relevan dengan kondisi lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminullah, M., & Ali, M. (2021). Konsep Pengembangan Diri Dalam Menghadapi Perkembangan Teknologi Komunikasi Era 4.0.
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 1(1) 12-22. <https://doi.org/10.17358/Jabm.1.1.12>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). Working In The Sky: A Diary Study On Work Engagement Among Flight Attendants. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 13 (4).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). "Job Demands–Resources Theory: Taking Stock And Looking Forward." *Journal Of Applied Psychology*, 102(3), 402-411. <https://doi.org/10.1037/apl0000096>
- Bakker, A. B., & Leither, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook Of Essential Theory And Research*. Psychology Press.
- Belinda, D., Adziani, L., Suhariadi, F., & Sugiarti, R. (2021). Work Engagement Pada Petugas Layanan Work Engagement On Service Officer. *Philanthropy: Journal Of Psychology*, 5(2), 329. <https://doi.org/10.26623/Philanthropy.V5i2.4156>.
- Ding, X., Liu, L., & Zhang, M. (2020). The Influence Of Work Engagement On The Quality Of Care In Nursing. *International Journal Of Nursing Studies*, 106, 103513 <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103513>.
- Federman. 2009. *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.
- González-Morales, M. G., Martínez-Tur, V., & Peiró, J. M. (2021). Psychological Well-Being And Burnout Among Healthcare Professionals: A Longitudinal Study. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 26(1), 51-62. <https://doi.org/10.1037/Ocp0000231>
- Gupta, S., Baid, S., & Sharma, P. (2022). Exploring The Relationship Between Psychological Well-Being And Work Engagement: Evidence From The Healthcare Sector. *Journal Of Applied Psychology*, 107(6), 921-933. <https://doi.org/10.1037/apl0000721>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2019). How Burnout And Work Engagement Are Related: A Review Of The Literature. *Journal Of* 32

Managerial Psychology, 34(4), 290-311. <https://doi.org/10.1108/Jmp-112018-0392>

Herdiani, F. D. (2021). Penerapan Oracle Enterprise Architecture Development (Oadp) Dalam Perancangan Arsitektur Sistem Informasi Manajemen Aset Properti: Studi Kasus Pt. Pos Properti Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi*, 5(1), 31–38. <https://doi.org/10.22437/Jiituj.V5i1.12886>

Henniwati, Eliza. (2020). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruangan Rawat Inap RSUD Padang Pariaman. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika Vol 11 No 2*. <https://jurnal.syedzasaintika.ac.id>

Huang, C. S., Chang, Y. F., & Chiu, S. F. (2023). The Effects Of Work Engagement And Psychological Well-Being On Job Satisfaction: A Study Of Nurses In Taiwan *Journal of Nursing Management Taiwan*. 31(2), 392-399. <https://doi.org/10.1111/Jonm.13785>

Jayanti, H. D. (2022). Hubungan Efikasi Diri Dan Job Crafting Dengan Work Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(6), 1333-1340.

Kosegeran, C. S., Pangemanan, D. H., & Hamel R. S. (2019). Hubungan Tipe Kepribadian Dengan Kinerja Perawat Di Ruangan Rawat Inap RSU Gmim Bethesda Tomohon, 7 (1)

Leo, R. (2021). Data Perawat Di Indonesia. Retrieved June 4, 2021. <https://perawat.org/data-perawat-di-indonesia/>

Liu, Y., Wang, Y., & Zhang, W. (2024). The Role Of Organizational Support In Fostering Work Engagement Among Healthcare Workers: A Perspective On Psychological Well-Being. *Journal Of Healthcare Management*, 69(1), 27-35. <https://doi.org/10.1097/Jhm-D-23-00008>

Millah, H., & Suryana, H. (2020). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Karyawan Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Kasus Pada Alfamart Di Desa Karangbong Kecamatan Pajajaran)*. 6(2), 134–142.

Muhadi, D. N., & Izzati, U. A. (2020). The Relationship Between Psychological Well-Being And Work Engagement In Inpatient Installation Nurses. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 07(03), 23-29. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/34414>

Mulyono, M. H. Et All. (2020). Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III Ambon. <https://journal.unhas.ac.id>

Nurdin, Hamdhana, D., & Iqbal, M. (2018). Aplikasi Quick Count Pilkada Dengan Menggunakan Metode Random Sampling Berbasis Android. *E-*

Journal Techsi Teknik Informasi 10 (1), 141-154.
<https://doi.org/10.29103/Techsi.V10i1.622>

- Pejic, M., Martic, M., & Petrovic, V. (2020). Work Engagement, Job Satisfaction, And Burnout Among Nurses: The Role Of Emotional Intelligence. *Journal of Advanced Nursing*, 76 (6), 1335-1346
<https://doi.org/10.1111/Jon.15187>
- Pertiwi, P. (2021). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis Dan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit X." *Jurnal Psikologi*, 10(2), 145-160.
- Rachmanita, V. 2021. Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Work Engagement Karyawan Pabrik Bakpia Dan Wingko X Yogyakarta (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Ramadhany, P., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Psychological WellBeing Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Dinas X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(03), 230–240.
- Ryff, C. D. (2021). Psychological Well-Being Revisited: Advances In The Science And Practice Of Eudaimonic Well-Being. *Perspectives On Psychological Science*, 16(4), 655-670.
<https://doi.org/10.1177/17456916211009265>
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being In Adult Life. *Current Directions In Psychological Science*, 4(4), 99–104.
<https://doi.org/10.1111/14678721.Ep10772395>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Know Thyself And Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal Of Happiness Studies*, 9(1), 13–39.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal Of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
<https://doi.org/10.1002/Job.248>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2022). Work Engagement And Workaholism: A Review and Critical Analysis. *The Journal Of Applied Psychology*, 107(1), 1-17. <https://doi.org/10.1037/Apl0000550>
- Sun, L., Fu, J., & Liang, Z. (2021). The Impact Of Work Engagement On Nurses' Well-Being And Job Outcomes: A Cross-Sectional Study. *Journal Of Nursing Research*, 29(5), E141.
<https://doi.org/10.1097/Jnr.0000000000000437>.

- Taneu, N., & Yuliasesti Ds, R. E. (2023). Work Engagement: Psychological WellBeing Dan Perceived Organizational Support Perawat Di Daerah 3t. *Psyche 165 Journal*, 16(3), 175-182. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.V16i3>.
- Zafirah, A. I. Y., & Budiono. (2024). Pengaruh Psychological Well-Being Dan Work Life Balance Terhadap Job Performance Melalui Work Engagement Pada Perawat Generasi Z. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 227–242.
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Analitika: Jurnal Magister Psikologi Uma*, 13(1), 34–43.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Informasi Penelitian

	PRODI ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI 2025	INFORMASI PENELITIAN
---	--	---------------------------------

LEMBAR INFORMASI PENELITIAN

Saya Fita Loka Dwi Saputri, mahasiswa S1 Ilmu Keperawatan angkatan 2021, akan melakukan penelitian yang berjudul "*Hubungan Psychological Well Being Dengan Work Engagement Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal*" Saya meminta dengan hormat kepada perawat sebagai responden dalam penelitian ini. Sebelumnya saya ucapkan terima kasih atas kesediaan nya untuk berpartisipasi dalam penelitian yang akan saya lakukan. Saya akan menjelaskan beberapa tahap dari penelitian ini :

1. Tujuan Penelitian dan Manfaat

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui Hubungan *Psychological Well Being Dengan Work Engagement Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal*. Adapun manfaat dari hasil penelitian ini untuk mengetahui Hubungan *Psychological Well Being Dengan Work Engagement Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal*.

2. Pengisian Kuesioner

Saudara/I yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini akan diminta untuk mengisi kuesioner penelitian yang terdiri dari nama menggunakan inisial, umur, dan jenis kelamin. Serta menjawab beberapa pertanyaan mengenai kesejahteraan psikologis dan keterlibatan kerja perawat dengan memilih jawaban yang sudah tersedia dalam kuesioner ini wajib menjawab dengan jujur untuk kebenaran data.

3. Etika Penelitian

- 3.1 Seluruh responden diberikan penjelasan mengenai tujuan, prosedur, manfaat dan hak-hak mereka dalam penelitian ini
- 3.2 Seluruh informasi responden dalam penelitian ini adalah rahasia dan anonym, baik berupa identitas, gambar berupa foto dan lainnya.
- 3.3 Peneliti menjunjung tinggi prinsip kejujuran akademik dengan menyajikan data dan hasil penelitian tanpa memanipulasi atau mengubah data.
- 3.4 Penelitian ini memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun profesionalisme perawat.
- 3.5 Semua responden diperlakukan secara adil, tanpa deskriminasi berdasarkan usia, jenis kelamin, jabatan, atau latar belakang lainnya.
- 3.6 Peneliti memastikan seluruh kutipan, teori, dan referensi yang digunakan dicantumkan dengan benar untuk menghindari tindakan plagiarism.

Jika ada pertanyaan atau saran dalam penelitian ini, bias menghubungi peneliti melalui nomor HP 0852-7265-0121 atau E-Mail Fitaaalk@gmail.com jika bersedia menjadi partisipan dalam penelitian ini, dimohon untuk mengisi surat persetujuan yang telah disediakan atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Fita Loka Dwi Saputri
C1021057

Lampiran 2 Lembar Persetujuan Penelitian

	PRODI ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI 2025	LEMBAR PERSETUJUAN PENELITIAN
---	--	--

LEMBAR PERSETUJUAN PENELITIAN

(Informed consent)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama (Inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin :

Menyatakan bahwa saya bersedia menjadi responden penelitian mahasiswa Program S1 Ilmu Keperawatan Universitas Bhamada Slawi yang bertujuan untuk mengetahui “Hubungan *Psychological Well Being* Dengan *Work Engagement* Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal”. Dengan demikian, secara sukarela dan tidak ada unsur paksaan dari siapapun, saya bersedia berperan serta dalam penelitian ini.

Tegal, April 2025

Responden

(Tanpa nama terang)

Lampiran 3 Surat Permohonan Pengambilan Data Awal

	PRODI ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI	SURAT PERMOHONAN PENGAMBILAN DATA AWAL
---	---	---



**YAYASAN PENDIDIKAN TRI SANJA HUSADA
UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI
FAKULTAS ILMU KESEHATAN**

Prodi : Ilmu Keperawatan (S1), Profesi Ners, Farmasi (S1), Keselamatan Kesehatan Kerja (D-IV),
Keperawatan (DIII), Kebidanan (DIII)
Jl. Cut Nyak Dhien, Kalisapu Telp. (0283) 6197570 ~ 6197571, Fax. (0283) 6198450 Slawi,
E-mail: flikeshamada@gmail.com, SK.MENDIKBUD RISET & TEKNOLOGI: 325/E/O/2021

Nomor : 797 /FIK UNIV BMD HM XII 2024
Lamp. :
Perihal : Permohonan Ijin Pengambilan Data Awal

Slawi, 23 Desember 2024

Kepada Yth.
Direktur RS Mitra Siaga Tegal
di
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan Penyusunan Tugas Akhir/Skripsi bagi mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Bhamada Slawi, bersama ini kami mohon Bapak/Ibu memberi ijin pengambilan data awal guna pembuatan Proposal Tugas Akhir Skripsi, kepada mahasiswa kami atas nama :

Nama	Fita Loka Dwi Saputri
NIM	C1021057
Nama Pembimbing	1. Ratna Widhiastuti, M Kep 2. Dr. Wisnu Widyantoro, M Kep
Judul Skripsi	Hubungan Psychological Well Being Dengan Work Engagement Pada Perawat Di RS Mitra Siaga Tegal

Demikian untuk menjadikan periksa, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih

Fakultas Ilmu Kesehatan
Dekan,

R. Kusnadi, M.Kes.
NIP. 1976 11 09 02 022

Tembusan disampaikan kepada
1) Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan dan Ners
2) Pertanggal

Lampiran 4 Surat Balasan Izin Penelitian dan Pengambilan Data

	PRODI ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI	SURAT BALASAN IZIN PENELITIAN DAN PENGAMBILAN DATA
---	---	---



MITRASIA GA
RUMAH SAKIT Mitra Siaga

Tegal, 23 Januari 2025

Nomor : 048.a/RSMS/I/2025
Lamp : 1 lembar
Hal : Tanggapan Permohonan Izin Pengambilan Data Awal

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Bhamada Slawi
Di Tempat

Dengan Hormat

Memperhatikan surat dari Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Bhamada Slawi, dengan nomor surat 797/FIK.UNIV.BMD/IIM/XII/2024 tertanggal 23 Desember 2024 tentang permohonan izin pengambilan data awal yang di ajukan kepada kami, maka mahasiswa yang tercantum di bawah ini :

Nama : Pita Loka Dwi Saputri
NIM : C1021057
Judul Skripsi : Hubungan Psychological Well Being Dengan Work Engagement Pada Perawat Di RS Mitra Siaga Tegal

Dengan ini kami memberi ijin kepada mahasiswa tersebut, untuk melakukan pengambilan data awal di RS Mitra Siaga Tegal.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Rumah Sakit Mitra Siaga
Direktur



Dr. Ahmad Shohibul Birry, MSL., MMR
NIP. 224.02.10.59.042

Tembusan :
- Manager HRD
- Arsip

Lampiran 5 Surat Permohonan *Ethical Clearance*

	PRODI ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI 2025	LEMBAR PERMOHONAN <i>ETHICAL CLEARANCE</i>
---	--	---

	YAYASAN PENDIDIKAN TRI SANJA HUSADA UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI FAKULTAS ILMU KESEHATAN Prodi : Ilmu Keperawatan (S1), Profesi Ners, Farmasi (S1), Keselamatan Kesehatan Kerja (D-IV), Keperawatan (DIII), Kebidanan (DIII) Jl. Cut Nyak Dhien, Kaligapa Tegal. (0283) 8197578 – 8197571, Fax. (0283) 8286458 Slawi, E-mail : fhsbhamada@gmail.com, tri.sanja@bmd.slawi.ac.id, TRI SANJA HUSADA HUSAT & TECHNOLOGI : 815/8707067
Nomor : 488 /FIK.UNIV.BMD/HM/IV/2025 Lamp : - Perihal : Permohonan <i>Ethical Clearance</i>	Slawi, 17 April 2025

Kepada
Yth. Ketua Komisi Etik Penelitian
Universitas Bhamada Slawi
di
Tempat

Dengan hormat,
Sehubungan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan oleh :

Nama : Fita Loka Dwi Saputri
NIM : C1021057
Program Studi : Ilmu Keperawatan
Judul Skripsi : Hubungan psychological Well Being Dengan Work Engagement Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal
Nama Pembimbing : Ratna Widhiastuti, M.Kep.
Dr. Wisnu Widyantoro, M.Kep.

Tempat Penelitian : RS Mitra Siaga Tegal

Maka Bersama ini kami mengajukan permohonan *ethical clearance* sebagai salah satu syarat penelitian tersebut dapat dilakukan.

Demikian untuk menjadikan periksa, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Fakultas Ilmu Kesehatan
Dekan,

Widyantoro, S.N., M.Kes
NIP. 1976 11 09 02 022

Tembusan disampaikan kepada
1) Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan dan Ners
2) Peringgal

Lampiran 6 Surat Persetujuan *Ethical Clearance*

	PRODI ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI 2025	LEMBAR PERSETUJUAN ETHICAL CLEARANCE
---	--	---



KOMITE ETIK PENELITIAN UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI

Alamat: Jl. Cut Nyak Dhien No. 16 Kalisapu, Kecamatan Slawi, Kabupaten Tegal
Telp. (0283) 697570, 697571 Fax. (0283) 6198450 Website : sim-epk.bhamada.ac.id

KETERANGAN LAYAK ETIK DESCRIPTION OF ETHICAL EXEMPTION "ETHICAL EXEMPTION"

No.109/Univ.Bhamada KEP.EC/VI/2025

Protokol penelitian versi 1 yang diusulkan oleh :
The research protocol proposed by

Peneliti utama : Fita Loka Dwi Saputri
Principal In Investigator

Nama Institusi : Universitas Bhamada Slawi
Name of the Institution

Dengan judul:
Title

"Hubungan Psychological Well Being Dengan Work Engagement Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal"

"Relationship Between Psychological Well Being and Work Engagement in Nurses in the Inpatient Ward of Mitra Siaga Hospital, Tegal"

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.

Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, 3) Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standard.

Pernyataan Laik Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 10 Juni 2025 sampai dengan tanggal 10 Juni 2026.

This declaration of ethics applies during the period June 10, 2025 until June 10, 2026.



June 10, 2025
Chairperson,



Ramadhan Putra Satria, S. Kep.Ns.,M.Kep

Anggota Peneliti : Dr. Wisnu Widyantoro, M.Kep

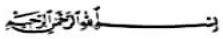
Lampiran 7 Surat Permohonan Izin Uji Validitas dan Reliabilitas

	PRODI ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI 2025	LEMBAR PERMOHONAN IZIN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
---	--	--

	YAYASAN PENDIDIKAN TRI SANJA HUSADA UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI FAKULTAS ILMU KESEHATAN Prodi : Ilmu Keperawatan (S1), Profesi Ners, Farmasi (S1), Keselamatan Kesehatan Kerja (D-IV), Keperawatan (DIII), Kebidanan (DIII) Jl. Cut Nyak Dhien, Kalisapu Telp. (0283) 6197570 – 6197571, Fax. (0283) 6198450 Slawi, E-mail : fikesbhamada@gmail.com SK.MENDIKRIBUD RISET & TEKNOLOGI : 325/E/O/2023
Nomor : 526 /FIK UNIV.BMD/HM/IV/2024 Lamp. : - Perihal : Permohonan Uji Validitas dan Reabilitas	Slawi, 28 April 2025
Kepada Yth. Direktur RSI PKU Muhammadiyah Kab. Tegal di Tempat Dengan hormat, Sehubungan dengan Penyusunan Tugas Akhir/Skripsi bagi mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Bhamada Slawi, bersama ini kami mohon Bapak/Ibu memberi ijin untuk melaksanakan <i>Uji Validitas dan Reabilitas</i>, bagi mahasiswa kami atas nama : Nama : Fita Loka Dwi Saputri NIM : C1021057 Nama Pembimbing : 1. Ratna Widhiastuti, M.Kep. 2. Dr. Wisnu Widyantoro, M.Kep. Judul Skripsi : Hubungan Psychological Well Being Dengan Work Engagement Pada Perawat Di Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal Demikian untuk menjadikan periksa, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.	
 Fakultas Ilmu Kesehatan Dekan, M. Kes NIDN : 1976.11.09.02.022 Tembusan disampaikan kepada : 1) Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan dan Ners 2) Peringgal	

Lampiran 8 Surat Persetujuan Uji Validitas dan Reliabilitas

	PRODI ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI 2025	LEMBAR PERSETUJUAN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
---	---	---

 RUMAH SAKIT ISLAM PKU MUHAMMADIYAH TEGAL <i>Unggul & Islami</i>	
Nomor : 0527/III.6.AU/F/2025 Lampiran : - Hal : Persetujuan Penelitian	Tegal, 21 Dzulqo'dah 1446 H 19 Mei 2025 M
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas BHAMADA Slawi Di tempat	
	
Assalamualaikum wr. wb. Segala puji hanya milik Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang senantiasa melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita. Sholawat dan salam semoga tetap tercurah kepada Rasulullah Muhammad Salallahu 'alaihi Wasallam beserta keluarga dan sahabat beliau. Sehubungan dengan surat Universitas BHAMADA Slawi nomor 526/FIK.UNIV.BMD/HM/IV/2025 tanggal 28 April 2025 tentang Permohonan Uji Validitas dan Reabilitas atas nama: Nama : Fita Loka Dwi Saputri NIM : C1021057 Judul Skripsi : Hubungan Psychological Well Being dengan Work Engagement pada Perawat di Sakit Mitra Siaga Tegal dengan ini kami sampaikan bahwa kegiatan tersebut dapat dilaksanakan. Apabila diperlukan informasi lebih lanjut mohon menghubungi Ibu Maryah Ulfiani, S.Psi di nomor telepon 0812-8301-9889. Demikian ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih. Wassalamualaikum wr. wb.	
Direktur Utama RSI PKU Muhammadiyah Tegal,  <u>dr. Acief Darmawan, Sp.PD, MARS</u> NBM: 1239 356	
	

Lampiran 9 Surat Permohonan Penelitian

	PRODI ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI 2025	LEMBAR PERMOHONAN PENELITIAN
---	--	---

	YAYASAN PENDIDIKAN TRI SANJA HUSADA UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI FAKULTAS ILMU KESEHATAN Prodi : Ilmu Keperawatan (S1), Profesi Ners, Farmasi (S1), Keselamatan Kesehatan Kerja (D-IV), Keperawatan (DIII), Kebidanan (DIII) Jl. Cut Nyak Dhien, Kalisapu Telp. (0283) 6197570 – 6197571, Fax. (0283) 6198450 Slawi, E-mail : fikesbhamada@gmail.com SK.MENDIKBUD RISET & TEKNOLOGI : 325/E/O/2021
Nomor : 462 /FIK.UNIV.BMD/HM/TV/2025 Slawi, 17 April 2025	
Lamp. : -	
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian dan Pengambilan Data	
Kepada Yth. Direktur RS Mitra Siaga Tegal di Tempat Dengan hormat, Sehubungan dengan Penyusunan Tugas Akhir/Skripsi bagi mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Bhamada Slawi, bersama ini kami mohon Bapak/Ibu memberi ijin untuk melaksanakan penelitian serta pengambilan data, bagi mahasiswa kami atas nama : Nama : Fita Loka Dwi Saputri NIM : C1021057 Nama Pembimbing : 1. Ratna Widhiastuti, M.Kep. 2. Dr. Wisnu Widyantoro, M.Kep. Judul Skripsi : Hubungan Psychological Well Being Dengan Work Engagement Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal Demikian untuk menjadikan periksa, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih. Fakultas Ilmu Kesehatan Dekan,  NURY, 1976.11.09.02.022 Tembusan disampaikan kepada : 1) Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan dan Ners 2) Peringgal	

No. Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,670	0,361	Valid
2	0,577	0,361	Valid
3	0,442	0,361	Valid
4	0,584	0,360	Valid
5	0,704	0,361	Valid
6	0,119	0,361	Tidak Valid
7	0,207	0,361	Tidak Valid
8	0,516	0,361	Valid
9	0,843	0361	Valid
10	0,738	0,361	Valid
11	0,808	0,361	Valid
12	0,699	0,361	Valid
13	0,691	0,361	Valid
14	0,563	0,361	Valid
15	0,649	0,361	Valid
16	0,492	0,361	Valid
17	0,511	0,361	Valid
18	0,271	0,361	Tidak Valid
19	0,625	0,361	Valid
20	0,764	0,361	Valid
21	-0,041	0,361	Tidak Valid
22	0,712	0,361	Valid
23	0,650	0,361	Valid
24	0,733	0,361	Valid
25	0,849	0,361	Valid
26	0,845	0,361	Valid

27	0,797	0,361	Valid
28	0,777	0,361	Valid
29	0,798	0,361	Valid
30	0,910	0,361	Valid
31	0,810	0,361	Valid
32	0,773	0,361	Valid
33	0,864	0,361	Valid
34	0,095	0,361	Tidak Valid
35	0,767	0,361	Valid
36	0,334	0,361	Tidak Valid
37	0,738	0,361	Valid
38	0,837	0,361	Valid
39	-0,085	0,361	Tidak Valid
40	0,816	0,361	Valid
41	0,845	0,361	Valid
42	-0,188	0,361	Tidak Valid

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner *Psychological Well Being*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,903	42

No. item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,593	0,361	Valid
2	0,702	0,361	Valid
3	0,760	0,361	Valid
4	0,489	0,361	Valid
5	0,331	0,361	Tidak Valid
6	0,660	0,361	Valid
7	0,591	0,361	Valid
8	0,758	0,361	Valid
9	0,719	0,361	Valid
10	0,813	0,361	Valid
11	-0,075	0,361	Tidak Valid

12	0,495	0,361	Valid
13	0,398	0,361	Valid
14	0,443	0,361	Valid
15	0,422	0,361	Valid
16	0,515	0,361	Valid
17	0,515	0,361	Valid
18	0,576	0,361	Valid
19	0,612	0,361	Valid
20	0,581	0,361	Valid
21	0,725	0,361	Valid

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner *Work Engagement*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,876	21

Lampiran 10 Surat Persetujuan Penelitian

	PRODI ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI 2025	LEMBAR PERSETUJUAN PENELITIAN
---	---	--



MITRASIAGA
Rumah Sakit Mitra Siaga
Melayani Dengan Ketulusan Hati

Tegal, 05 Mei 2025

Nomor : 285.a/RSMS/V/2025
Lamp : 1 lembar
Hal : Tanggapan Permohonan
Izin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Bhamada Slawi
Di Tempat

Dengan Hormat

Memperhatikan surat dari Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Bhamada Slawi, dengan nomor surat 462/FIK.UNIV.BMD/HM/IV/2025 tertanggal 17 April 2025 tentang permohonan izin penelitian dan pengambilan data yang di ajukan kepada kami, maka mahasiswa yang tercantum di bawah ini :

Nama : Fita Loka Dwi Saputri
NIM : C1021057
Judul Skripsi : Hubungan Psychological Well Being Dengan Work Engagement Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal

Dengan ini kami memberi ijin kepada mahasiswa tersebut, untuk melakukan penelitian dan pengambilan data di RS Mitra Siaga Tegal.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Rumah Sakit Mitra Siaga
Direktur



Dr. Ahmad Shohbul Birry, MSI, MMR
NIP. 224.02.10.59.042

Tembusan :
- Manager HRD
- Arsip

www.mitrasiaga.co.id

52A59D65
Rumah Sakit Mitra Siaga

Jl. Pala Raya No.54 Kabupaten Tegal
Telp. (0283) 322550 Fax. (0283) 351518
Email: rsmitrasiaga@gmail.com

Lampiran 11 Lembar Permohonan Menjadi Responden

	PRODI ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI 2025	LEMBAR PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN
---	--	--

LEMBAR PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth.

Calon Responden Penelitian

Di tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Mahasiswa Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Universitas Bhamada Slawi.

Nama : Fita Loka Dwi Saputri

NIM : C1021057

Akan mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan *Psychological Well Being* Dengan *Work Engagement* Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal”. Penelitian ini tidak menimbulkan kerugian pada responden penelitian, semua informasi yang diberikan bersifat rahasia dan akan dijaga dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Jika terjadi hal-hal yang merugikan selama penelitian ini, maka responden diperbolehkan mengundurkan diri untuk tidak berpartisipasi dalam penelitian ini. Apabila menyetujui, maka saya mohon kesediaannya untuk menandatangani lembar persetujuan yang telah disediakan. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Fita Loka Dwi Saputri

C1021057

Lampiran 12 Lembar Kuesioner

	PRODI ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI 2025	LEMBAR KUESIONER
---	--	-----------------------------

KUESIONER PENELITIAN

**HUBUNGAN PSYCHOLOGICAL WELL BEING DENGAN WORK
ENGAGEMENT PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH
SAKIT MITRA SIAGA TEGAL**

A. Data Demografi

1. Nama (inisial) :
2. Umur : (Tahun)
3. Jenis Kelamin : () Pria () Wanita
4. Lama Kerja : (Tahun)
Sebagai Perawat
5. Pendidikan : () SPK () D3 () S1/S2

B. Kuesioner Kesejahteraan Psikologis

Petunjuk pengisian

1. bacalah pertanyaan dengan seksama sebelum menjawab
2. pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda sesuai dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia
3. apabila mengalami kesulitan dalam menjawab dipersilahkan untuk bertanya kepada peneliti
4. Keterangan Jawaban :
 - a. Sangat sering (SS) : Dilakukan setiap hari
 - b. Sering (S) : Dilakukan beberapa kali dalam seminggu (3-6 kali per minggu)
 - c. Kadang-kadang (KK) : Dilakukan 1-2 kali dalam seminggu

- d. Tidak Pernah (TP) : Tidak pernah dilakukan sama sekali atau sangat jarang hingga hampir tidak pernah

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		TP	KK	S	SS
1.	Saya merasa nyaman dengan diri saya sebagai seorang perawat				
2.	Saya menerima tubuh saya dengan kondisi fisik saya				
3.	Saya percaya diri dalam kemampuan saya sebagai perawat				
4.	Saya bangga dengan pekerjaan saya sebagai perawat				
5.	Saya merasa pekerjaan saya mencerminkan diri saya yang positif				
6.	Saya dihargai oleh rekan kerja saya di tempat kerja				
7.	Saya merasa mudah untuk berkomunikasi dengan rekan kerja saya, terutama disituasi yang penuh tekanan				
8.	Saya didukung oleh atasan saya				
9.	Saya merasa ada rasa saling percaya antara saya dan rekan rekan kerja saya				
10.	Saya merasa bahwa lingkungan kerja saya mendukung hubungan positif antar sesama perawat				
11.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan keluarga pasien di tempat kerja				
12.	Saya nyaman untuk berbagi masalah atau tantangan pekerjaan dengan rekan kerja saya				
13.	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang membutuhkan tindakan cepat di tempat kerja				
14.	Saya merasa nyaman untuk bekerja secara mandiri tanpa harus terus menerus diawasi oleh atasan				

15.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan efisien meskipun harus bekerja secara mandiri				
16.	Saya mampu mengambil inisiatif dalam memberikan perawatan yang terbaik bagi pasien tanpa menunggu intruksi dari orang lain				
17.	Saya merasa bahwa kemandirian saya dalam bekerja membantu saya menjadi perawat yang lebih profesional				
18.	Saya mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja saya				
19.	Saya dapat menemukan solusi yang tepat saat menghadapi masalah di lingkungan tempat kerja				
20.	Saya dapat mengelola tekanan yang ada di tempat kerja dengan baik				
21.	Saya nyaman dengan tanggung jawab yang saya miliki di tempat kerja				
22.	Saya mampu bekerja dengan baik meskipun ada tekanan atau situasi yang menantang				
23.	Saya mampu mengatur hubungan yang baik dengan pasien				
24.	Saya memiliki bahan dan peralatan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya				
25.	Saya merasa pekerjaan saya sebagai perawat memberikan makna dalam hidup saya				
26.	Saya memiliki peran yang penting dalam membantu orang lain melalui pekerjaan saya				
27.	Pekerjaan saya sebagai perawat membuat saya merasa lebih berguna dalam kehidupan ini				
28.	Pekerjaan saya memberikan saya tujuan jangka panjang yang jelas dalam hidup				
29.	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk memberikan dampak positif pada kehidupan orang lain				
30.	Saya merasa bahagia dengan pekerjaan ini				

31.	Saya secara aktif mencari peluang untuk belajar hal baru yang dapat meningkatkan keterampilan saya sebagai perawat				
32.	Saya lebih percaya diri dalam menjalani kehidupan sehari-hari karena pengalaman saya menjadi perawat				
33.	Saya mampu mengatur waktu				
34.	Saya mengurus pribadi saya dengan baik				

C. Kuesioner Keterlibatan Kerja

Petunjuk pengisian

1. bacalah pertanyaan dengan seksama sebelum menjawab
2. pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda sesuai dengan memberikan tanda checklist (✓) pada kolom yang tersedia
3. apabila mengalami kesulitan dalam menjawab dipersilahkan untuk bertanya kepada peneliti
4. Keterangan Jawaban:
 - a. Sangat sering (SS) : Dilakukan setiap hari
 - b. Sering (S) : Dilakukan beberapa kali dalam seminggu (3-6 kali per minggu)
 - c. Kadang-kadang (KK) : Dilakukan 1-2 kali dalam seminggu
 - d. Tidak Pernah (TP) : Tidak pernah dilakukan sama sekali atau sangat jarang hingga hampir tidak pernah

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		TP	KK	S	SS
1.	Saya merasa penuh energi saat memulai tugas saya setiap hari				
2.	Saya termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya setiap hari				
3.	Saya memiliki kekuatan fisik dan mental yang cukup untuk menjalani pekerjaan saya				
4.	Saya mampu bekerja dengan penuh antusiasme selama jam kerja saya				
5.	Saya mampu menjaga semangat meskipun ada tekanan ditempat kerja				
6.	Saya bisa terus bekerja dalam waktu yang lama				
7.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
8.	Pekerjaan saya menginspirasi saya				

9.	Bagi saya, pekerjaan saya sangat menantang				
10.	Saya senang membuat solusi baru dalam menjalankan tugas yang sulit				
11.	Saya mengerjakan tugas secara maksimal, serta menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja saya				
12.	Saat bekerja saya selalu tidak sabar menunggu waktu untuk pulang				
13.	Saat saya bekerja, saya fokus dalam bekerja dan melupakan hal lain disekitar saya				
14.	Saya merasa waktu berjalan dengan cepat apabila sudah bekerja				
15.	Saya rela mengorbankan waktu istirahat saya demi menyelesaikan tugas/pekerjaan				
16.	Saat bekerja, saya sering lupa waktu karena terlalu tenggelam dalam tugas saya				
17.	Perhatian saya sering terbagi saat bekerja				
18.	Saya menikmati pekerjaan saya sehingga saya tidak merasa lelah sedikitpun				
19.	Saya merasa sangat produktif				

Lampiran 13 Lembar Bimbingan Proposal Skripsi

	PRODI ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI	LEMBAR BIMBINGAN
---	---	---

Pembimbing 1

	PRODI ILMU KEPERAWATAN DAN NERS FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI 2025	LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI
---	---	---

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
	6/12	Konsep umum	
	9/12	Konsep umum	
	11/12	Att umum	
	17/12	Revisi BAB I	
	17/01	Revisi BAB I	
	30/01	Att BAB I, lanjut BAB 2	
	6/02	Revisi BAB II	
	10/02	Revisi BAB II	
	25/02	Revisi BAB III	
	26/02	Revisi BAB III	
	6/03	Att bab proposal	
	29/03	Att bab	
	/ 25	Up valid & realist	
		Att up valid & realist	
		Perbaiki penulisan	
		Perbaiki penulisan & + abstract &	
		tabel di perbaiki	



PRODI ILMU KEPERAWATAN DAN NERS
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI
2025

LEMBAR
BIMBINGAN
SKRIPSI

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
	/	Prosidyhealth .	



**PRODI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI**

**LEMBAR
BIMBINGAN**

Pembimbing 2

Lampiran 19. Lembar Bimbingan Skripsi



**PRODI ILMU KEPERAWATAN DAN NERS
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI
2025**

**LEMBAR
BIMBINGAN
SKRIPSI**

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
	9/12	Prowson	
	10/12	Self Esteem & Bullying - Spontaneous Response	
	14/12	Penggunaan - Sumber data kuantitatif - diolah menjadi tabel - P W & W E diinformasikan	
	14/12	sppt apa? familiaritas jurnal WE	
	15/12	studi pendahuluan - Mendeskripsikan - lanjut bab 2 - Bab 3 & 4	



PRODI ILMU KEPERAWATAN DAN NERS
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI
2025

LEMBAR
BIMBINGAN
SKRIPSI

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
	10/2 '25	VB + VT (-)	
	18/2 '25	VB (+) VT (+) ba Lampiran bab 3	
	25/2 '25	- Di bag: mya / sampel - kriteria ekologi - Slovin / total? - Kuesioner	
	25/2 '25	Ace. bab 1, 2, 3 Samp proses berikutnya	
	28/4 '25	Ace. perbatalan sampel Samp ambil data penelitian	
	11/6 '25	- Uji valid koreksi - yg tidak valid dihapus saja - Bab 3 SPSS - Bab 4 variabel → koreksi Ta	
		Bab 5	
		Ace. bab 4, 5	



**PRODI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI**

**LEMBAR
HASIL
PENELITIAN**

Frequencies

		total_work_enga gement_perawa t	total_psychologi cal well being
N	Valid	115	114
	Missing	0	1
Mean		2.43	2.69
Median		2.00	3.00
Mode		2	3
Std. Deviation		.514	.463
Minimum		1	2
Maximum		3	3

Frequency Table

total_psychological_well_being

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SEDANG	35	30.4	30.7	30.7
	TINGGI	79	68.7	69.3	100.0
	Total	114	99.1	100.0	
Missing	System	1	.9		
Total		115	100.0		

total_work_engagement_perawat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	1	.9	.9	.9
	SEDANG	64	55.7	55.7	56.5
	TINGGI	50	43.5	43.5	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

Correlations

			total_psychological_well_being	total_work_engagement_perawat
Kendall's tau_b	total_psychological_well_being	Correlation Coefficient	1.000	.517**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	114	114
	total_work_engagement_perawat	Correlation Coefficient	.517**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	114	115

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

CROSSTAB

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
		t		t		t
psychological_well_being *	114	99.1%	1	0.9%	115	100.0%
work_engagement						

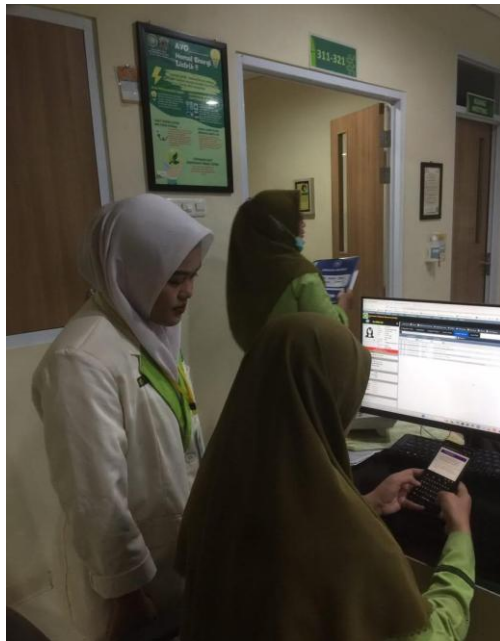
psychological_well_being * work_engagement Crosstabulation

			work_engagement			Total
			TINGGI	SEDAN G	TINGGI	
psychological_well_being	SEDAN	Count	1	32	2	35
		% within psychological_well_being	2.9%	91.4%	5.7%	100.0%
	TINGGI	Count	0	31	48	79
		% within psychological_well_being	0.0%	39.2%	60.8%	100.0%
	Total		Count	1	63	50
			% within psychological_well_being	0.9%	55.3%	43.9%

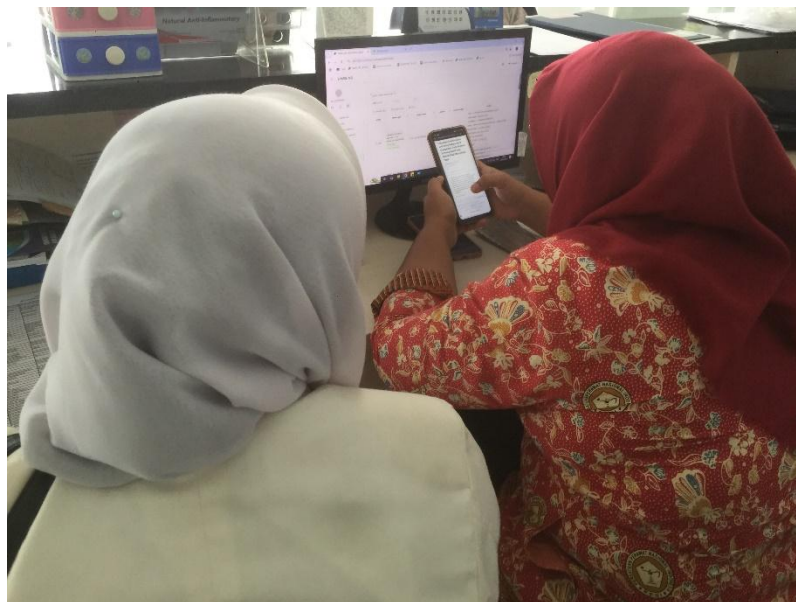
Lampiran 14 Lembar Dokumentasi

	PRODI ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI	LEMBAR DOKUMENTASI
---	---	-------------------------------

Dokumentasi Uji Validitas dan Reliabilitas



Dokumentasi Penelitian





Lampiran 15 Jadwal Penelitian



PRODI ILMU KEPERAWATAN DAN NERS
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS BHAMADA SLAWI
2025

JADWAL PENELITIAN

[illegible]

CURRICULUM VITAE



A. Identitas

Nama : Fita Loka Dwi Saputri
Tempat tanggal lahir : Brebes, 30 April 2003
Agama : Islam
Jenis kelamin : Perempuan
Alamat rumah : Jln. Abdul Ghoni RT 005/ RW 004 Kec. Tegal Barat
Kota Tegal
Alamat e-mail : Fitaaalk@gmail.com
Nama orang tua
Ayah : Alm. Sutikno
Ibu : Waisah

B. Riwayat Pendidikan

No.	Riwayat Pendidikan	Tahun Lulus
1.	MI Nurul Huda 02 Keturen	2015
2.	SMP Negeri 17 Tegal	2018
3.	SMA Negeri 5 Tegal	2021