

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KARDINAH KOTA TEGAL

¹Annisa Luthfiyani, ²Endah Mujiasih

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro

Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Indonesia, 50275

Email: annisaluthfiyani08@gmail.com

ABSTRAK

Perawat dalam pekerjaannya dihadapkan dengan beban kerja yang berat dan stressor tinggi. Perawat dihadapkan dengan tanggung jawab dan peran yang krusial terhadap keselamatan serta penyembuhan pasien. Oleh karena itu, dibutuhkan *work engagement* yang tinggi. *Work engagement* adalah keadaan seseorang yang bersemangat, antusias, dan larut dalam pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah menguji hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* perawat di RSUD Kardinah Kota Tegal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek penelitian adalah 124 perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Kardinah Kota Tegal dan dipilih menggunakan teknik *proportionate random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan meliputi skala *work engagement* (32 item, $\alpha=0,940$) dan skala *psychological capital* (28 item $\alpha=0,943$). Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* perawat di RSUD Kardinah Kota Tegal dengan koefisien korelasi $r_{xy}= 0,524$ dan *psychological capital* berkontribusi sebesar 52,8% terhadap *work engagement*. Berdasarkan temuan ini, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Kata kunci: *psychological capital*; *work engagement*; perawat

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND WORK ENGAGEMENT OF NURSES AT REGIONAL GENERAL HOSPITAL KARDINAH TEGAL CITY

¹Annisa Luthfiyani, ²Endah Mujiasih

Faculty of Psychology, Universitas Diponegoro

Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, Indonesia, 50275

Email: annisaluthfiyani08@gmail.com

ABSTRACT

Nurses in their work are faced with heavy workloads and high stressors. Nurses are faced with a crucial responsibility and role in patient safety and healing. Therefore, high work engagement is needed. Work engagement is the state of someone who is vigorous, enthusiastic and immersed in their work. The aim of this research is to examine the relationship between psychological capital and work engagement of nurses at Kardinah Hospital, Tegal City. This research uses quantitative methods with a correlational design. The research subjects were 124 nurses who worked in the inpatient ward of Kardinah Hospital, Tegal City and were selected using proportionate random sampling technique. The research instruments used included the Work Engagement Scale (32 items, $\alpha=0.940$) and the Psychological Capital Scale (28 items, $\alpha=0.943$). Data analysis uses simple linear regression analysis techniques. The results of this research show that there is a positive relationship between psychological capital and work engagement of nurses at Kardinah Hospital, Tegal City with a correlation coefficient $r_{xy}= 0,524$ and psychological capital contributes 52.8% to work engagement. Based on these findings, the hypothesis in this study can be accepted.

Keywords: psychological capital; work engagement; nurses

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan industri layanan kesehatan yang memainkan peranan esensial dalam pelayanan kesehatan sehingga rumah sakit berupaya menyediakan pelayanan kesehatan komprehensif yang terbaik (Safariningsih dkk., 2022). Demi mencapai hal tersebut, rumah sakit memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Sebagai bagian dari sumber daya manusia rumah sakit, perawat memegang peran yang sangat krusial dalam memberikan jasa perawatan kesehatan yang berkualitas. Oleh karena itu, salah satu cara untuk meningkatkan kualitas perawatan pasien dan produktivitas kerja di bidang kesehatan adalah dengan memastikan bahwa perawat memiliki keterikatan dengan pekerjaannya (*work engagement*) (Putra dkk., 2021).

Perawat adalah tenaga kesehatan yang paling banyak berhadapan secara langsung dengan pasien. Perawat di rumah sakit dibedakan sesuai dengan tugas dan fungsinya, yaitu perawat instalasi rawat jalan dan perawat instalasi rawat inap. Perawat instalasi rawat inap bertanggung jawab atas asuhan keperawatan di ruang perawatan inap. Perawat rawat inap lebih sering mengalami kelelahan karena memiliki beban kerja yang lebih banyak daripada perawat rawat jalan (Marthen, 2014). Selain itu, perawat di bagian rawat inap bekerja dengan sistem *shift*. Sistem *Shift* adalah sebuah pergantian jam kerja yang terjadi satu kali dalam 24 jam.

Sistem kerja *shift* dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental perawat seperti penyakit pencernaan, jadwal tidur yang buruk, gejala kecemasan, kekurangan energi, tidak konsentrasi, dan perasaan tidak nyaman (Ferri dkk., 2016; Roman dkk., 2023). Dimana menurut Bakker dan Leiter (2011) hal-hal tersebut termasuk ke dalam ciri-ciri *burnout* atau antitesis dari *work engagement*. Dengan begitu, perawat yang bertugas di instalasi rawat inap lebih rentan untuk mengalami permasalahan *work engagement* dibandingkan dengan perawat rawat jalan. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada perawat di unit rawat inap.

Kondisi kerja perawat yang berisiko, seperti risiko psikologis dan fisik dapat secara signifikan menurunkan keterikatan dan retensi kerja (Babapour dkk., 2022). Lingkungan kerja yang menantang juga berkontribusi terhadap hasil negatif keseluruhan dalam keperawatan yang menyebabkan tingginya stres pekerjaan, *compassion fatigue*, kelelahan, dan stres pasca-trauma (de Cordova dkk., 2022; Ruiz-Fernandez dkk., 2021; Xia dkk., 2022). Perawat juga dituntut untuk memiliki pengetahuan tentang kondisi pasien secara langsung, mendeteksi perubahan kondisi fisik pasien, serta seringkali menjadi tenaga kesehatan pertama yang mengidentifikasi adanya penurunan kondisi klinis dan melakukan intervensi untuk menyelamatkan nyawa pasien (Zuliani dkk., 2023). Selain itu, menurut Aiken dkk. (2014), perawat adalah penyebab signifikan atas kematian pasien. Setiap 10% peningkatan jumlah perawat yang berkualifikasi diiringi dengan 7% penurunan tingkat kematian pasien. Oleh karena itu, perawat mengemban tanggung jawab yang besar atas kesembuhan dan keselamatan pasien.

Tuntutan tanggung jawab yang besar perlu diseimbangkan dengan adanya karakteristik-karakteristik positif perawat seperti memiliki energi tinggi, dedikatif, menghayati pekerjaannya, serta memiliki keterikatan kerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Smulders (2016), selain guru dan pengusaha, seorang perawat juga memiliki tuntutan keterikatan kerja (*work engagement*) yang tinggi. Pentingnya *work engagement* adalah fokus utama dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk mencapai organisasi yang superior dan kompetitif (Luthans dkk., 2007). Rumah sakit sebagai organisasi kesehatan memerlukan perawat yang dapat menginvestasikan diri untuk terlibat secara penuh dan proaktif. Kondisi yang demikian disebut dengan *work engagement*.

Work engagement sebagai salah satu konsep yang positif diperlukan oleh para praktisi karena memiliki dampak pada peningkatan kinerja (Bakker & Leiter, 2011). Dalam 10 tahun terakhir, penelitian-penelitian tentang *work engagement* telah diteliti secara masif. Beberapa studi mendiskusikan pentingnya *work engagement* dalam bekerja (Hakanen dkk., 2019). Sebagai contoh, penelitian Mahendra (2015) dan Salsabila (2022) di Rumah Sakit Soebandi Jember dan Rumah Sakit Haji Makassar menemukan bahwa peningkatan *work engagement* pada perawat diiringi dengan peningkatan kualitas kinerjanya.

Selain itu, *work engagement* yang tinggi berkaitan dengan tingkat depresi yang rendah, konflik pekerjaan-keluarga yang rendah, peningkatan kebahagiaan, kesetiaan pada tempat bekerja, hubungan emosional yang baik dengan organisasinya, serta kesediaan untuk menceritakan hal-hal baik tentang pekerjaannya (Edwards-Dandridge, 2019; Fukuzaki dkk., 2021; Kaswan, 2017;

Sun & Bunchapattanasakda, 2019; Wei, 2023). Sejalan dengan pernyataan tersebut, penelitian Ilmalwa dan Hlatywayo (2022) pada perawat rumah sakit umum di Windhoek, Namibia menemukan bahwa perawat yang *engaged* memiliki skor kebahagiaan yang tinggi dalam pekerjaannya. Kebahagiaan yang tinggi pada perawat yang *engaged* juga berkaitan dengan penurunan *burnout* serta peningkatan kepuasan kerja dan kepuasan pasien atas layanan kesehatan yang diberikan rumah sakit (Al-Hamdan & Bani Issa, 2022; Hyesun & Kawoun, 2021; Mutonyi dkk., 2024).

Perawat yang *engaged* terhadap pekerjaannya adalah perawat yang memiliki komitmen penuh dalam bekerja, terlibat dalam tim, antusias dalam mempelajari hal baru, bersedia menghadapi tantangan, memiliki empati, dan berinisiatif besar dalam menjalankan pekerjaan (Ghazawy dkk., 2021; Patience dkk., 2020). Sementara itu, perawat yang memiliki *work engagement* rendah mempunyai semangat kerja yang rendah, tidak memaknai pekerjaannya, serta tidak tekun dalam pekerjaannya (Muhadi & Izzati, 2020). Pri dan Zamralita (2018) berpendapat bahwa individu yang tidak *engaged* lebih rentan mengalami kelelahan serta tidak fokus.

Saat ini, masalah penurunan tingkat *engagement* karyawan banyak terjadi di berbagai konteks pekerjaan. Survei *Mercer's Engagement Index* pada 2021 dan 2022 menunjukkan adanya penurunan tingkat *engagement* 40.443 karyawan dari 41 perusahaan dan institusi yang berbeda. Penurunan jumlah karyawan yang *engaged* juga terjadi di Amerika Serikat. Pada 2021 terjadi penurunan jumlah karyawan yang *engaged* dari 36% menjadi 34% dan turun lagi pada 2022 menjadi

32% karyawan yang *engaged*. Survei tersebut dilakukan oleh Gallup pada 15.000 karyawan penuh dan paruh waktu. Selain itu, pada survei yang dilakukan oleh Sinval dkk. (2018) di Portugal, dari 3887 petugas penyelamat (50% perawat, 39% pemadam kebakaran, dan 11% polisi) ditemukan bahwa perawat memiliki *work engagement* yang paling rendah dibandingkan petugas penyelamat lainnya. *Work engagement* yang rendah pada perawat berhubungan dengan kebutuhan eksternal (konflik atau agresi dengan pasien dan keluarga) perawat yang tinggi dan tidak diimbangi dengan sumber daya personal yang memadai (Yujing dkk., 2021).

Permasalahan terkait *work engagement* perawat juga terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kardinah Kota Tegal, yaitu ditunjukkan dengan indeks kepuasan masyarakat mengenai layanan kesehatan RSUD Kardinah pada 2023 yang masih berada di bawah indeks kepuasan masyarakat rumah sakit swasta di kota Tegal yang selalu menjadi kompetitor RSUD Kardinah. Menurut Engelbrecht dkk. (2020), perawat di rumah sakit swasta cenderung lebih puas dan lebih *engaged* pada pekerjaannya daripada perawat di rumah sakit umum. Hal tersebut terjadi karena rumah sakit umum seringkali mengalami lonjakan pasien (Othman & Nasuridin, 2019). Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan indeks kepuasan masyarakat agar RSUD Kardinah mampu bersaing dengan rumah sakit swasta dan menjadi rumah sakit pilihan nomor satu bagi masyarakat kota Tegal dan sekitarnya.

Peneliti melakukan wawancara dengan 30 orang pendamping pasien untuk mengetahui lebih lanjut tentang kualitas pelayanan rawat inap di RSUD Kardinah. Merujuk pada hasil wawancara terhadap pendamping pasien, ditemukan beberapa

keluhan tentang pelayanan perawat di RSUD Kardinah, di antaranya adalah perawat kurang peka terhadap kondisi pasien seperti salah dalam memberikan makanan untuk pasien yang dianjurkan oleh dokter, kurangnya inisiatif dari perawat ketika terjadi keadaan darurat seperti mengabaikan infus pasien yang sudah habis, masih ada perawat yang tidak ramah kepada pasien dan keluarganya seperti tidak memperbolehkan keluarga pasien bertanya-tanya tentang kondisi pasien, terdapat perawat yang tertidur saat bekerja pada *shift* malam sehingga keluarga pasien kesulitan ketika pasien membutuhkan bantuan perawat, keluarga pasien harus mengurus keperluan kepulangan pasien sendiri tanpa bantuan perawat, serta kurangnya kesabaran perawat dalam menghadapi pasien anak-anak. Keluhan-keluhan yang disampaikan oleh pendamping pasien tidak menunjukkan karakteristik *work engagement* perawat yang tinggi. Sebagai contoh, perawat yang tertidur ketika bertugas pada malam hari tidak menunjukkan adanya aspek *vigour*, dedikasi, dan penghayatan.

Meskipun dari perspektif pasien ditemukan terdapat permasalahan terkait *work engagement* perawat, peneliti melakukan wawancara terhadap perawat di RSUD Kardinah untuk mengetahui lebih lanjut tentang gambaran *work engagement* perawat dari perspektif perawat sendiri. Merujuk pada hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti pada 6 Oktober 2023 terhadap 10 orang perawat di salah satu ruang rawat inap, peneliti menemukan terdapat tiga orang perawat yang ingin pensiun lebih dini dari usia yang seharusnya. Tiga orang subjek mengatakan bahwa subjek ingin pensiun lebih dini karena sudah mengalami kelelahan dalam bekerja. Namun, subjek tetap bertahan karena sesuai dengan

prosedur yang ada tidak memperbolehkan untuk pensiun lebih awal. Sistem *shift* dan beban kerja yang berat membuat subjek mengalami kelelahan sehingga menurunkan motivasi, semangat, dedikasi, penghayatan dalam pekerjaannya. Salah satu subjek membicarakan tentang kesulitannya untuk tetap bertugas, apalagi ketika mendapatkan tugas malam. Subjek merasa tidak ada harapan dan keinginan untuk mengembangkan dan melanjutkan kariernya sebagai perawat. Meskipun begitu, tujuh orang perawat lainnya menunjukkan karakteristik *work engagement*.

Mayoritas subjek mengatakan bahwa subjek kesulitan dalam menghadapi pasien yang semuanya ingin diprioritaskan padahal jumlah perawat tidak sebanding dengan jumlah pasien. Meskipun begitu, subjek menikmati pekerjaan dan bersemangat untuk menjalani pekerjaan sebagai perawat. Selain itu, subjek bersedia meluangkan waktu dan tenaga lebih untuk sekadar mengobrol dengan pasien. Semua subjek mengatakan bahwa subjek merasa bangga menjadi perawat. Meskipun beban kerja yang berat dan melelahkan, subjek merasa bangga dapat bekerja mencari nafkah sekaligus mencari pahala dengan merawat orang yang sedang sakit.

Peneliti juga melakukan wawancara terhadap staf bagian urusan kepegawaian. Staf bagian urusan kepegawaian mengatakan bahwa secara umum kinerja perawat memang sudah baik. Hal itu terlihat dari tingkat absensi yang rendah dan penilaian kerja yang mendapat nilai paripurna. Meskipun begitu, perawat khususnya di ruang rawat inap seringkali mengalami kelelahan secara fisik dan psikologis karena beban kerja yang berat dan sistem kerja *shift* ditunjukkan dengan adanya penurunan energi untuk melaksanakan tugas. Kelelahan fisik

disebabkan oleh mobilitas perawat yang tinggi ketika bertugas. Perawat berkewajiban untuk melakukan kunjungan ke kamar pasien tiga kali sehari untuk mengecek kondisi pasien dan kunjungan tambahan apabila pasien memerlukan bantuan. Sedangkan kelelahan psikologis disebabkan oleh kewajiban perawat untuk memberikan dukungan emosional pada pasien dan paparan secara terus-menerus terhadap situasi yang menegangkan dan menyedihkan seperti situasi darurat berkenaan dengan penurunan kondisi kesehatan yang serius atau bahkan kematian pasien. Kelelahan semacam ini dapat memengaruhi tingkat energi perawat. Energi untuk bekerja dalam konsep *work engagement* merupakan bagian dari aspek *vigour*.

Menurut teori model *Job Demands-Resources*, tinggi atau rendahnya *work engagement* dapat dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan (*job demands*), sumber daya pekerjaan (*job resources*) dan sumber daya personal (*personal resources*) (Bakker dkk., 2004). Sumber daya pekerjaan meliputi berbagai aspek pekerjaan seperti lingkungan fisik dan sosial organisasi, gaji, pengembangan karier, dukungan rekan kerja, dan gaya kepemimpinan. Sementara itu, sumber daya personal meliputi *psychological capital*, motivasi kerja, kecedarsan intelektual, dan emosional. Secara tradisional, teori model JD-R berfokus pada karakteristik pekerjaan seperti tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Namun, riset terbaru cenderung berpindah fokus pada peran individual sebagai seorang “*job crafter*” (Hakanen dkk., 2017; Petrou dkk., 2017). Sebagaimana yang dikatakan oleh Bakker (2011) bahwa di abad ke-21 hubungan antara kondisi psikologis positif atau *psychological capital* individu dengan pekerjaannya memainkan peranan penting pada *work*

engagement, khususnya pada sektor pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan, seperti pelayanan kesehatan. Meskipun begitu, masih terdapat kesenjangan hasil penelitian yang menguji hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* perawat. Merujuk pada penelitian Hardianto dan Pratiwi (2022), *psychological capital* berhubungan positif terhadap *work engagement* perawat di Rumah Sakit X Cimahi. Namun, temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian Bryniak (2020) di Amerika Serikat yang tidak menemukan relasi antara *psychological capital* dan *work engagement* perawat. Oleh karena masih ada inkonsistensi hasil studi, peneliti lebih memilih untuk berfokus pada *psychological capital* sebagai variabel yang berkaitan dengan *work engagement* daripada variabel lainnya seperti variabel sumber daya pekerjaan.

Selain itu, permasalahan yang ditemukan berdasarkan hasil wawancara dengan pendamping pasien mengarah pada komponen *psychological capital*. Sebagai contoh, keluhan dari pendamping pasien tentang perawat yang tertidur saat bertugas pada malam hari mengarah pada rendahnya motivasi untuk tetap bertugas secara rajin dan melampaui standar yang ada. Hal itu sesuai dengan apa yang dikatakan oleh salah satu perawat dalam wawancara awal tentang kesulitannya untuk tetap terjaga saat tugas malam. Demotivasi semacam ini dapat dikaitkan dengan rendahnya efikasi diri, optimisme, dan harapan (Rodriguez-Cifuentes dkk., 2020). Keluhan tentang perawat yang kurang sabar dan kurang ramah dalam menghadapi pasien juga dikaitkan dengan kelelahan emosional yang dialami perawat. Hal itu disebabkan oleh tingkat *psychological capital* yang rendah, khususnya pada komponen resiliensi. Perawat yang kurang resilien mengalami kesulitan untuk

mengatasi situasi yang *stressful*, meregulasi emosinya, menunjukkan empati, dan komunikasi dengan pasien (Bum-sung dkk., 2018). Kesalahan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien juga dapat disebabkan oleh *psychological capital* yang rendah. *Psychological capital* yang rendah pada perawat dapat mengganggu fungsi kognitif sehingga menyebabkan potensi kesalahan dalam perawatan pasien dan kinerja yang terganggu (Sun-a & Jinhee, 2022). Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti lebih lanjut tentang *work engagement* perawat di RSUD Kardinah dan kaitannya dengan *psychological capital*.

Adanya inkonsistensi dalam hasil penelitian terdahulu tentang hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada perawat dan perbedaan antara hasil wawancara perawat di RSUD Kardinah dengan hasil wawancara pendamping pasien di RSUD Kardinah membuat penulis tertarik untuk menguji hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* lebih lanjut di Rumah Sakit Umum Daerah Kardinah. Dengan demikian, mengacu pada penjelasan sebelumnya, peneliti ingin menguji korelasi antara *psychological capital* dengan *work engagement* perawat di RSUD Kardinah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* perawat RSUD Kardinah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* perawat RSUD Kardinah secara empiris.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Manfaat secara teoretis yaitu penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada literatur ilmu psikologi industri dan organisasi terkait *psychological capital* dan *work engagement*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Rumah Sakit

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah memberikan pemahaman tentang faktor yang memengaruhi *work engagement* perawat sehingga dapat membantu rumah sakit untuk menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan *work engagement* perawat.

b. Bagi Peneliti

Manfaat secara praktis yang diharapkan bagi peneliti yaitu peneliti dapat mengembangkan keterampilan menulis dan meneliti serta dapat mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* perawat RSUD Kardinah.