

**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DENGAN
KETERIKATAN KERJA PADA PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP
DI RUMAH SAKIT ROEMANI MUHAMMADIYAH SEMARANG**

Retno Tri Wahyuni Simanullang
15010114120056

Fakultas Psikologi
Universitas Diponegoro

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Keterikatan kerja adalah suatu keadaan positif yang berkaitan dengan pemenuhan kerja yang dikarakteristikan melalui adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Kesejahteraan psikologis adalah kondisi dimana individu memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya. Populasi dalam penelitian ini adalah 148 perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dengan sampel penelitian sejumlah 91 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala Keterikatan Kerja (20 item, $\alpha = 0,899$) dan Skala Kesejahteraan Psikologis (31 item, $\alpha = 0,896$). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini dengan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja ($r_{xy} = 0,759$ dan $p = 0,000$; $p < 0,05$). Kesejahteraan psikologis memberikan sumbangan efektif (R^2) sebesar 57,6% terhadap keterikatan kerja.

Kata kunci: keterikatan kerja, kesejahteraan psikologis, perawat rawat inap

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

ASEAN Economic Community (AEC) ataupun dikenal Masyarakat Ekonomi Asean telah dimulai sejak tahun 2015 lalu. *ASEAN Economic Community* (AEC) ini telah menggabungkan seluruh negara-negara di Asia Tenggara termasuk Indonesia dalam berbagai bidang, tak terkecuali pada bidang kesehatan. Tantangan global dalam bidang kesehatan sangat terkait dengan berlakunya AFTA pada akhir Desember 2015. Beberapa penawaran di bidang kesehatan yang telah disepakati untuk dibuka dalam perdagangan bebas adalah praktisi medis, dokter gigi, dan perawat (Pramudyo, 2014). Menteri kesehatan juga menyebutkan bahwa semua pihak yang bergerak dalam bidang kesehatan, salah satunya yaitu rumah sakit harus mempersiapkan diri untuk menghadapi era Masyarakat Ekonomi ASEAN (Hidayatullah, 2016).

Melihat berbagai sektor yang ditawarkan dalam menghadapi MEA, maka setiap rumah sakit yang ada di Indonesia harus mampu bersaing, karena persaingan tidak hanya datang dari dalam negeri tetapi juga dari luar negeri. Persaingan yang terjadi karena adanya perdagangan bebas menjadi tantangan tersendiri bagi rumah sakit untuk memikirkan bagaimana cara agar dapat bertahan dalam persaingan global.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 menyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan

karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Kemenkumham, 2009).

Menurut data dari Kementerian Kesehatan RI (2017) jumlah rumah sakit yang terdaftar di Indonesia pada tahun 2015 sebanyak 2488 dengan rincian 888 rumah sakit milik pemerintah dan 1600 milik swasta. Jumlah rumah sakit mengalami peningkatan pada tahun 2016 menjadi 2601 dengan rincian rumah sakit pemerintah sebanyak 910 dan rumah sakit swasta sebanyak 1691. Jumlah rumah sakit yang terus bertambah setiap tahunnya di Indonesia membuat persaingan antar rumah sakit semakin tinggi dan hal ini membuat rumah sakit baik milik pemerintah maupun swasta memerlukan strategi yang tepat agar mampu bersaing dengan kompetitornya (Priyadi, 2015).

Untuk dapat bersaing, maka rumah sakit harus memperhatikan sejumlah hal. Fisher (dalam Santosa, 2012) menyatakan bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan organisasi untuk dapat bersaing meliputi sumber-sumber fisik, sumber keuangan, kemampuan pemasaran dan sumber daya manusia. Dari beberapa hal yang perlu diperhatikan, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling potensial karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dapat memberikan keunggulan kompetitif dan menentukan perkembangan suatu organisasi. Hal tersebut juga didukung oleh pendapat yang dikemukakan Menteri kesehatan, dimana menteri kesehatan menghimbau agar rumah sakit

swasta meningkatkan kualitas serta kompetensi sumber daya manusia agar dapat bersaing ditengah persaingan yang semakin ketat, hal ini dikarenakan jumlah rumah sakit swasta lebih banyak dibandingkan rumah sakit pemerintah (Manafe, 2016).

Sumber daya manusia yang terdapat di rumah sakit meliputi tenaga medis (dokter), paramedis (perawat dan bidan), serta non medis (pihak manajemen, admisnistratif). Salah satu sumber daya dalam rumah sakit yang terbanyak jumlahnya dan yang memiliki peranan cukup penting dalam memberikan layanan kesehatan ialah perawat. Hal ini dikarenakan perawat memiliki fungsi dalam melayani kesehatan pasien sebagai pelaksana asuhan keperawatan dan merupakan tenaga kesehatan yang selama 24 jam berada di dekat pasien untuk melakukan berbagai hal berkaitan dengan perawatan pasien (Hariyati, Afifah & Handiyani, 2008).

Selain melakukan tugas asuhan keperawatan, perawat juga memiliki tugas untuk menyusun dan mengevaluasi hasil tindakan keperawatan, memberikan tindakan pada keadaan gawat darurat, melakukan tugas administratif pasien (menyiapkan data pasien, rujukan), melaksanakan program medis (pemeriksaan laboratorium, pemberian obat, persiapan pasien yang akan operasi), memberikan penyuluhan kesehatan terkait dengan penyakit pasien, dan membuat laporan harian. Banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan dan kompleksnya pekerjaan perawat dalam bidang pelayanan membuat pekerjaan sebagai seorang perawat memiliki tantangan tersendiri.

Permasalahan yang dihadapi saat ini adalah rasio antara jumlah perawat dengan jumlah pasien. Krisis kekurangan tenaga keperawatan bukan lagi menjadi hal baru dalam sepuluh tahun belakangan. Kondisi kebutuhan tenaga keperawatan secara nasional saat ini menurut data dari Kemenkes RI adalah 87,65 perawat per 100.000 penduduk. Hal tersebut masih jauh dari target tahun 2019 yaitu 180 perawat per 100.000 penduduk (Manalu, 2017). Perbandingan yang tidak sesuai antara jumlah perawat dengan jumlah pasien menyebabkan beban kerja perawat menjadi meningkat dan dapat memunculkan kondisi kelelahan (Ernawati, Nursalam, & Djuari, 2011). Hal ini juga didukung oleh studi yang dilakukan oleh *Canadian Nurse Association* yang menunjukkan bahwa hampir 80% perawat di Kanada mengalami kelelahan. Kelelahan kerja ini juga disertai dengan penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja yang disebabkan oleh berbagai hal (Angouw, Josephus, & Engkeng, 2016).

Jika ditinjau dari data yang dikemukakan Kemenkes RI, dimana belum tercapainya keseimbangan antara perawat dan pasien, maka tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi kelelahan perawat yang terjadi di Kanada juga dapat berpotensi terjadi di Indonesia, hal tersebut nantinya akan berdampak pada berbagai hal, misalnya mutu pelayanan yang akan menurun (Manalu, 2017). Kondisi kelelahan ini juga paling tinggi dirasakan oleh perawat yang bertugas di unit rawat inap, dimana kelelahan disebabkan oleh beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan unit rawat jalan (Marthen, 2014). Tekanan-tekanan dalam merawat pasien, menyaksikan situasi yang menyakitkan, dan intensitas interaksi yang tinggi terhadap pasien, keluarga pasien maupun staf kesehatan lain, adanya keluhan

pasien mengenai penyakitnya terus-menerus menuntut perawat harus dapat mengatur diri, baik dari segi sikap maupun emosi. Munculnya situasi yang tidak diinginkan secara tiba-tiba menuntut perawat untuk sigap dalam menghadapi masalah. Situasi-situasi tersebut dapat membuat perawat rentan mengalami stres dalam bekerja sehingga akan berakibat pada kinerja perawat yang menurun, kurangnya sikap responsif terhadap pasien, dan juga asuhan keperawatan yang kurang efektif (Sheldon, 2010). Banyaknya beban kerja yang diterima oleh perawat dan adanya ancaman kelelahan yang dapat menimbulkan stres kerja juga dapat terjadi apabila perawat tidak dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki (Asih & Trisni, 2015).

Stres kerja yang berkepanjangan pada perawat akan mengakibatkan munculnya *burnout*. Maslach dan Leiter (dalam Bakker & Leiter, 2010) menyatakan bahwa *burnout* merupakan konstruk yang berlawanan dengan keterikatan kerja, sehingga timbulnya *burnout* pada perawat akan menyebabkan rendahnya keterikatan kerja sedangkan sangatlah penting bagi seorang perawat untuk memiliki keterikatan kerja yang tinggi agar dapat mendorong kemajuan rumah sakit. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Smulder (dalam Indrianti & Hadi, 2012) bahwa terdapat beberapa pekerjaan yang menuntut keterikatan kerja tinggi di antaranya guru, *entrepreneur*, polisi, dokter, dan perawat dikarenakan profesi tersebut melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utamanya.

Melihat perawat sebagai salah satu sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kemajuan rumah sakit, maka rumah sakit mengharapkan perawat dapat berdedikasi, berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya, bertanggung

jawab ataupun memiliki ikatan terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, sebuah rumah sakit membutuhkan perawat yang dapat terikat dengan pekerjaannya (Bakker & Schaufeli, 2008).

Keterikatan kerja (*work engagement*) adalah suatu keadaan positif yang berkaitan dengan pemenuhan kerja yang dikarakteristikan melalui *vigor* (semangat), *dedication* (pengabdian) dan *absorption* (penghayatan) (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker dalam Bakker & Leiter, 2010). Keterikatan kerja pada karyawan memiliki dampak positif terhadap organisasi seperti karyawan lebih inisiatif dan proaktif, lebih jarang sakit, menurunkan intensi *turnover*, karyawan menunjukkan produktivitas yang tinggi, meningkatkan kepuasan pelanggan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan (Schaufeli, 2011). Robertson (2007) mengemukakan bahwa ketika karyawan memiliki keterikatan kerja maka ia akan menunjukkan rasa antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi, selain itu karyawan juga akan menikmati pekerjaan yang dilakukannya dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan untuk dapat mensukseskan organisasi tempatnya bekerja.

Bakker & Leiter (2010) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai sebuah konsep motivasi dimana ketika karyawan merasa terikat, karyawan akan merasa terdorong untuk bekerja keras mencapai tujuan yang menurutnya menantang. Keterikatan kerja mencerminkan karyawan yang membawa energi mereka untuk pekerjaan, sehingga mereka tidak hanya energik tetapi juga sangat antusias terhadap pekerjaan mereka, ingin berhasil, dan memiliki komitmen pribadi untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat

keterikatan kerja yang rendah akan mengalami perasaan yang negatif dan merasa tidak bahagia di tempat kerja, sehingga dapat mempengaruhi rekan kerja melalui emosi negatif dan cenderung mengalami kelelahan secara emosi (Maslach, dalam Heikkeri, 2010)

Hasil studi yang dilakukan Taleo Research pada tahun 2009 menemukan bahwa karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi, 38 persen lebih mungkin untuk memiliki produktivitas di atas rata-rata dan dua kali lebih mungkin untuk memiliki kinerja yang baik (Siswono, 2016). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chen & Kao (2013) yang menemukan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, bahkan ketika mengalami *burnout*, pegawai dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang rendah. Penelitian lain yang dilakukan oleh Vokić & Hernaus (2015) menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan meningkatkan kualitas pelayanan (Orgambidez-Ramos & Almeida, 2017).

Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang merupakan salah satu Rumah Sakit Swasta Umum yang telah berdiri sejak tahun 1975 dan ikut berpartisipasi dalam persaingan. Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang menyediakan berbagai pelayanan medis dan melayani hampir seluruh penyakit umum. Rumah sakit ini semakin berkembang dari tahun ke tahun yang dapat dilihat dari semakin meningkatnya status akreditasi rumah sakit. Terdapat beberapa layanan fasilitas yang disediakan rumah sakit ini yaitu fasilitas kamar,

tindakan *laparoscopy*, *extracorporeal shock wave lithotripsy*, dan juga fasilitas klinik kecantikan.

Berdasarkan hasil penggalian data awal yang dilakukan, diketahui bahwa setiap perawat di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang bertanggung jawab terhadap 6-7 pasien. Perbandingan antara jumlah pasien dan perawat ini masih jauh dari rekomendasi yang dikemukakan oleh Kementerian Kesehatan (2010), dimana idealnya setiap perawat bertanggung jawab terhadap 1 orang pasien. Perawat di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang memiliki jam kerja yang cukup panjang dalam sehari yaitu 7-10 jam perhari dan jam tersebut belum termasuk jam kerja tambahan ketika perawat harus menyelesaikan target harian jika belum selesai pada hari tersebut dan ketika harus menggantikan perawat lain yang tidak dapat masuk kerja.

Kondisi jam kerja yang panjang dan banyaknya tanggung jawab yang diterima terkadang membuat perawat merasa kelelahan. Rumah sakit menetapkan target harian yang harus dicapai perawat setiap harinya sebelum *shift* kerja perawat berakhir, selain itu perawat juga dibebani dengan target-target bulanan. Kemajuan teknologi pada bidang kesehatan membuat perawat harus dapat beradaptasi dengan cepat agar setiap pekerjaan tidak terhambat untuk segera diselesaikan. Ketika menyelesaikan setiap tugas, perawat tentunya membutuhkan konsentrasi yang tinggi agar tidak terjadi kesalahan ketika melakukan asuhan keperawatan dan pada saat melakukan dokumentasi pasien. Perawat juga diwajibkan untuk saling membantu melaksanakan tugas saat rumah sakit sedang menerima banyak pasien.

WHO (*World Health Organization*) (2006) mencatat bahwa di Kanada perawat menjadi salah satu pekerjaan yang memiliki ijin cuti yang tertinggi karena sakit dibandingkan pekerjaan lain. Cuti dari sakit ini merupakan imbas dari stres kerja, kelelahan dan cedera otot. Selain itu, para petugas kesehatan khususnya perawat lebih rentan terhadap kecelakaan kerja dan penyakit menular. Resiko pekerjaan yang tinggi ditambah dengan beban kerja yang berat akan mempengaruhi kinerja perawat, untuk itu keterikatan kerja sangat diperlukan untuk dimiliki perawat agar perawat tetap menghasilkan kinerja yang optimal.

Bakker & Leiter (2010) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mendorong keterikatan kerja yang dikenal dengan model JD-R (*Job Demands-Resources*). Menurut model JD-R (*Job Demands-Resources*), keterikatan kerja didorong oleh *job demands*, *job resource*, dan *personal resource*. *Job demands* merupakan aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis. *Job resources* mengacu pada aspek fisik, sosial, ataupun pengaturan pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan, membantu mencapai tujuan kerja dan mendorong pertumbuhan, pembelajaran dan pengembangan individu. *Personal resource* merupakan evaluasi diri positif yang terkait dengan resiliensi dan mengacu pada kemampuan individu untuk mengontrol dan memberikan dampak terhadap lingkungan mereka. *Personal resource* terdiri dari efikasi diri, harga diri berdasarkan organisasi, optimisme, fleksibilitas, berorientasi pada tujuan, dan perkembangan diri. Faktor ini adalah faktor individual yang berasal dari dalam diri individu. Menurut Ryff (1989) evaluasi diri positif yang mengacu pada

kemampuan individu untuk mengontrol dan memberikan dampak terhadap lingkungan serta perkembangan diri merupakan bagian dari individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang kemudian akan memainkan peran penting dalam keberfungsian karyawan di tempat kerja.

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) adalah salah satu konsep dari psikologi positif yang mengacu pada pengembangan potensi diri seseorang (Ryff dalam Wells, 2010). Menurut Rogers (dalam Wells, 2010) kesejahteraan psikologis berfokus pada seseorang yang berfungsi secara penuh yaitu orang yang dapat menjalankan kehidupan sepenuhnya dengan perasaan dan tindakannya. Kesejahteraan psikologis menjadi salah satu hal yang penting bagi pekerjaan, karena kesejahteraan psikologis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alvi (2017) yang menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi, dimana karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya.

Studi lain yang dilakukan oleh Kaur (2013) menemukan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki dampak yang sangat tinggi pada tingkat motivasi karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Amin dan Akbar (2013) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki hubungan yang negatif terhadap intensi *turnover*, hal tersebut berarti semakin tinggi kesejahteraan psikologis maka semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan, begitupun sebaliknya. Amin dan Akbar (2013) juga mengungkapkan bahwa karyawan yang

memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi cenderung tidak memiliki niat untuk meninggalkan organisasi mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam apakah terdapat peran kesejahteraan psikologis yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja seorang perawat. Sangat diperlukan untuk melihat lebih dalam lagi kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada perawat di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang sebagai rumah sakit swasta umum yang semakin berkembang dan menghadapi persaingan global diharapkan dapat menjadi kompetitor yang kuat dalam bidang kesehatan dengan terus mengedepankan kualitas pelayanan. Perawat sebagai salah satu kunci dalam memajukan rumah sakit yang diharapkan memiliki keterikatan kerja yang tinggi yang muncul dikarenakan adanya kesejahteraan psikologis yang baik sehingga mampu berfungsi optimal dalam melaksanakan pekerjaan dan mampu menghadapi tantangan dan masalah dalam rumah sakit agar setiap tujuan rumah sakit dapat tercapai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui sumbangan efektif kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan akan memperoleh manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan penelitian pada bidang ilmu psikologi, terutama di bidang psikologi klinis dan psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada subjek mengenai pentingnya kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja, dalam menjawab tuntutan kerja yang tinggi.

b. Bagi Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada manajemen rumah sakit mengenai faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya keterikatan kerja, khususnya jika ditinjau dari kesejahteraan psikologis.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis dengan subjek yang berbeda.