

## HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT X KOTA SEMARANG

Retno Tri Wahyuni Simanullang, Ika Zenita Ratnaningsih

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

retnomanullang59@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di Rumah Sakit X Kota 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 X Kota 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

### Abstract

This research aims to identify the relationship between psychological well-being and work engagement of nurses in Hospital X in Semarang. Work engagement is a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication and absorption. Psychological well-being is a condition where the individual has a positive attitude towards himself and others, can make decisions and manage, can create and manage the environment according to his needs, have a purpose in life, and strive to develop and develop himself. The population used for this research is 148 nurses of Hospital X Semarang, and the sample is 91 nurses. Meanwhile, sampling technique used by the writer is convenience sampling. For measuring, this study uses Scale of Work Engagement (20 item,  $\alpha = 0,899$ ) and the Scale of Psychological Well-Being (31 item,  $\alpha = 0,896$ ). The analyzing method for this research is simple regression analysis, while the result shows that there is a significant positive relationship between psychological well-being and work engagement ( $r_{xy} = 0,759$  dan  $p=0,000$ ;  $p<0,05$ ). Therefore, psychological well-being gives an effective contribution ( $R^2$ ) of 57,6% to work engagement.

**Keywords:** work engagement, psychological well-being, nurses

## PENDAHULUAN

*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. 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.

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. 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).

Permasalahan yang dihadapi saat ini adalah rasio antara jumlah perawat dengan jumlah pasien. 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). 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). Banyaknya beban kerja yang diterima oleh perawat dan adanya ancaman kelelahan dapat menimbulkan stres kerja 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. 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). 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 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). Selain dampak positif diatas, 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.

Berdasarkan hasil penggalian data awal yang dilakukan di Rumah Sakit X Kota Semarang, diketahui bahwa setiap perawat di Rumah Sakit X Kota 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 (satu) orang pasien. Banyaknya jumlah pasien yang harus ditangani oleh setiap perawat, ditambah dengan kondisi jam kerja yang panjang dan banyaknya tanggung jawab tentunya membuat beban kerja perawat menjadi tinggi.

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 meningkat kinerjanya.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit X Kota Semarang. Semakin tinggi kesejahteraan psikologis, maka semakin tinggi keterikatan kerja. Sebaliknya, semakin rendah kesejahteraan psikologis, maka semakin rendah keterikatan kerja perawat.

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit X Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam ini adalah teknik *convenience*. *Convenience* sampling adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kemudahan peneliti, yaitu yang ditemui peneliti secara kebetulan, dipandang cocok, serta bersedia menjadi sumber data dan sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Noor, 2015). Jumlah populasi dalam penelitian

ini sebanyak 148 orang dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 91 orang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala keterikatan kerja (20 item,  $\alpha=0,899$ ) yang disusun berdasarkan dimensi menurut Schaufeli dan Bakker (dalam Bakker & Leiter, 2010), yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, dan Skala kesejahteraan psikologis (31 item,  $\alpha=0,896$ ) yang disusun berdasarkan dimensi menurut Ryff (dalam Wells, 2010), yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan dalam hidup dan pertumbuhan pribadi. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan perangkat statistik SPSS 21.0.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana, dilakukan uji asumsi terlebih dahulu, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji normalitas didapatkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* variabel kesejahteraan psikologis sebesar 1,040 dengan  $p=0,230$  ( $p>0,05$ ) dan variabel keterikatan kerja sebesar 1,322 dengan  $p=0,061$  ( $p>0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data variabel tersebut berbentuk normal. Uji linieritas hubungan antara variabel kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja menunjukkan hasil  $F=120,827$  dengan signifikansi  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) sehingga hubungan antara kedua variabel tersebut linier. Berdasarkan hasil analisis regresi, didapatkan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) antara variabel kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja sebesar 0,759 dengan  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ). Hasil positif pada koefisien korelasi menunjukkan semakin tinggi kesejahteraan psikologis maka semakin tinggi keterikatan kerja pada perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit X Kota Semarang, begitupun sebaliknya. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini adalah sebesar 0,576 yang berarti variabel kesejahteraan psikologis memberikan sumbangan efektif sebesar 57,6% terhadap keterikatan kerja, sedangkan 42,4% lainnya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Persamaan garis regresi dalam penelitian ini adalah  $Y=10,852 + 0,562X$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja (Y) akan berubah sebesar 0,562 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel kesejahteraan psikologis.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kimberly dan Utoyo (2013) dan Aiello dan Tesi (2017) yang menyebutkan bahwa terdapat kesejahteraan psikologis memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keterikatan kerja, dimana peningkatan kondisi kesejahteraan psikologi akan diikuti dengan peningkatan keterikatan kerja, hal ini disebabkan karena pegawai yang memiliki kesejahteraan psikologis akan mengembangkan potensi mereka, dapat memotivasi diri sendiri, dan meningkatkan kognisi diri untuk mencapai tujuan pribadi dan sosial. Kesejahteraan psikologis di tempat kerja juga mencakup sejauh mana karyawan mengalami emosi positif di tempat kerja, dan sejauh mana karyawan menemukan arti dan tujuan dari pekerjaan mereka (Robertson & Cooper, 2010).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas kondisi kesejahteraan psikologis perawat berada pada kategori tinggi, yakni sebesar 65,9% atau sebanyak 60 dari 91 subjek penelitian. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa perawat telah menerima diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mampu menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki kemandirian, memiliki keinginan akan pengetahuan dan pengalaman baru, serta dapat merasakan kesenangan dari hubungan terhadap orang lain. Kesejahteraan psikologis yang tinggi digambarkan perawat yang senang jika mereka harus berkolaborasi dengan ruang lain sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan mereka. Rumah sakit juga mengadakan pelatihan setiap beberapa periode sekali untuk setiap perawat, pelatihan ini dilaksanakan guna menunjang akreditasi rumah sakit dan juga meningkatkan kemampuan perawat. Adanya dukungan organisasi yang diterima

oleh perawat juga diduga meningkatkan persepsi perawat terhadap dukungan organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2015), persepsi dukungan organisasi berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis. Dukungan organisasi yang dapat memberikan pengalaman kerja positif kepada perawat, dalam hal ini terkait dengan bentuk penghargaan organisasi berupa tunjangan, dukungan yang diterima dari atasan. Selain dukungan organisasi, iklim kerja yang positif juga dapat menjadi penyebab subjek penelitian memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Adlina (2014) menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Iklim organisasi dalam hal ini terkait dengan dukungan antara perawat dimana para perawat saling membantu untuk menyelesaikan target-target pekerjaan yang belum selesai, selain itu perawat juga bersedia menggantikan rekan kerjanya yang tidak dapat hadir pada *shift* tertentu.

Keadaan lingkungan kerja di atas yang dirasakan perawat dapat memberikan pengalaman kerja positif kepada perawat dan mendorong terciptanya rasa bahagia dalam bekerja. Individu yang bekerja dengan rasa bahagia adalah individu yang memiliki perasaan positif disetiap waktu, karena individu tersebut mengetahui bagaimana mengelola setiap pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja (Pryce-Jones, dalam Wulandari & Widyastuti, 2014). Ketika individu memiliki kepuasan kerja, individu akan menjalankan pekerjaannya dengan perasaan bangga, bergairah, dan bertanggung jawab sehingga berdampak pada produktivitas kerja (Wulandari & Widyastuti 2014). Perawat yang produktif, memiliki perasaan bangga dan bertanggungjawab adalah perawat yang memiliki keterikatan kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa 0% perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit X Kota Semarang memiliki keterikatan kerja dalam kategori sangat rendah dan rendah, 2,2% perawat berada pada kategori sedang, 56% perawat berada pada kategori tinggi dan 41,8% perawat berada pada kategori sangat tinggi. Hasil dari kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa secara umum keterikatan kerja perawat berada pada kategori tinggi yakni sebesar 56%. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat berada dalam keadaan positif yang berkaitan dengan pemenuhan kerja yang dikarakteristikan melalui *vigor* (semangat), *dedication* (pengabdian) dan *absorption* (penghayatan). Hal ini dapat dilihat dari harus tercapainya target-target harian yang ditetapkan oleh rumah sakit yang harus dikerjakan oleh setiap perawat setiap harinya sebelum jam kerja mereka berakhir. Selain target harian yang harus dicapai, perawat juga dibebani oleh target-target tertentu yang ditetapkan rumah sakit. Keterikatan kerja yang tinggi juga dapat dilihat dari hasil *polling* online mengenai kualitas pelayanan rumah sakit, dimana hasil menunjukkan 74% pelayanan berada pada kategori sangat baik. Tidak adanya keterikatan kerja yang berada pada kategori rendah dan sangat rendah diakibatkan telah cukup optimalnya *job resource* (gaji, kesempatan, lingkungan kerja, peran), dimana *job resource* adalah salah satu prediktor dari keterikatan kerja. Optimalnya *job resource* dapat berpengaruh kepada keterikatan kerja perawat dikarenakan juga adanya peran dari *personal resource*, dimana jika *job* dan *personal resource* bergabung maka dapat mempengaruhi perawat dalam menjawab *job demands* (tuntutan kerja) yang diberikan rumah sakit. Menurut Judge dkk (dalam Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007) *personal resource* akan berperan membentuk pandangan dan reaksi karyawan dalam melihat tuntutan kerja (*job demand*) dan *job resource* yang ada sehingga akan berpengaruh terhadap keterikatan kerja perawat tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa adanya kondisi kesejahteraan psikologis yang baik dimana perawat dapat menyadari potensi dirinya secara utuh dan mengalami emosi positif di tempat kerja akan membuat perawat menemukan makna dari pekerjaan yang mereka lakukan, dan juga menjadi individu yang lebih sehat secara fisik sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja dan penghayatan terhadap sesuatu yang individu kerjakan yang kemudian akan menimbulkan keterikatan kerja pada perawat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat instalasi rawat inap di rumah sakit X kota Semarang, dimana semakin tinggi kesejahteraan psikologis, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja dan begitu pula sebaliknya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan psikologis memberikan sumbangan efektif sebesar 57,6% pada variabel keterikatan kerja sedangkan 42,4% lainnya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adlina, F. D. (2014). Hubungan antara iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Alvi, U. (2017). The effect of psychological wellbeing on employee job performance: Comparison between the employees of projectized and non-projectized organizations. *Journal of Entrepreneurship and Organization Management*, 6(1), 1-5.
- Aiello, A & Tesi, A. (2017). Psychological well-being and work engagement among italian social workers: Examining the mediational role of job resources. *Social Work Research*, 41(2), 73-84. Doi: 10.1093/swr/svx005
- Asih, F. & Trisni, L. (2015). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan burnout pada perawat gawat darurat di rumah sakit panti wilasa citarum. *Psikodimensia*, 14(1), 11-23.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior : Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behaviour*, 29, 147-154. Doi: 10.1002/job.515
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement : A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Chen, C.-F., & Kao, Y.-L. (2013). The role of work engagement and job tenure as moderators of the burnout-performance relationship among flight attendants. *13th World Conference on Transport Research*.
- Ernawati, N. K., Nursalam, & Djuari, L. (2011). Kebutuhan riil tenaga perawat dengan metode workload indicator staff need (wisn). *Jurnal NERS*, 6(1), 85-92.
- Hariyati, R. S., Afifah, E., & Handiyani, H. (2008). Evaluasi model perencanaan pulang yang berbasis teknologi informasi. *Jurnal MAKARA, Seri Kesehatan*, 12(2), 53-58.
- Hidayatullah, A. (2016). *Suara.com*: Menkes: Era MEA, Sektor Kesehatan Harus Siap Bersaing. Diunduh dari <https://www.suara.com/health/2016/02/22/094650/menkes-era-mea-sektor-kesehatan-harus-siap-bersaing>
- Kementerian Kesehatan. (2010). *Peraturan menteri kesehatan republik indonesia no.340 tahun 2010 tentang klasifikasi rumah sakit*. Diunduh dari <http://pelayanan.jakarta.go.id/download/regulasi/peraturan-menteri-kesehatan-nomor-340-tentang-klasifikasi-rumah-sakit.pdf>

- Kimberly, & Utoyo, S. B. (2013). Hubungan psychological well-being dan work engagement pada karyawan yang bekerja di lokasi tambang. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*.
- Manalu, L. F. (2017). *Sindonews.com*: Menyikapi krisis kekurangan perawat. Diunduh dari <https://nasional.sindonews.com/read/1210047/18/menyikapi-krisis-kekurangan-perawat-1496348683>
- Marthen, A. P. (2014). Perbedaan burnout pada perawat unit rawat inap dan perawat unit rawat jalan di rumah sakit umum daerah salatiga. *Skripsi*. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Noor, J. (2015). *Metode penelitian*. Jakarta: Kencana
- Pratama, P. (2015). Hubungan persepsi dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis di kalangan perawat di kota medan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership and Organization Development Journal*, 31(4), 323-336. Doi: 10.1108/01437731011043348
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan mendorong terciptanya employee engagement dalam organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 207–216.
- Siswono, S. D. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di rodex travel surabaya. *Jurnal AGORA*, 4(2), 374-380.
- Wells, I. E. (2010). *Psychological well-being*. New York: Nova Science Publishers.
- Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal Psikologi*, 10(1),49-60.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demand-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.