

# **HUBUNGAN ANTARA SEMANGAT KERJA DENGAN REGULASI DIRI PADA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA Dr AMINO GONDOHUTOMO SEMARANG**

Aditha Fajrina, Sri Hartati\*  
Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
adithafajrina@yahoo.com

## **ABSTRAK**

Regulasi diri kemampuan seseorang untuk mengatur mengarahkan, mengontrol diri agar tetap pada tujuan yang ingin dicapai dan sesuai dengan standar yang dihendaki. Semangat kerja adalah sikap kerja karyawan yang diwujudkan dalam kegairahan, kerjasama, dan disiplin. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara semangat kerja dengan regulasi diri pada perawat Rumah Sakit Jiwa Dr Amino Gondohutomo Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di bangsal Rumah Sakit Jiwa Dr Amino Gondohutomo, masa kerja minimal satu tahun, dan berusia kurang dari 40 tahun. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling *simple random sampling*. Alat pengumpulan data ini adalah skala yang terdiri dari skala semangat kerja dari 28 aitem valid dengan koefisien reliabilitas 0,906 dan regulasi diri dari 23 aitem valid dengan koefisien reliabilitas 0,872 yang telah di uji cobakan kepada 60 perawat Rumah Sakit Jiwa Dr Amino Gondohutomo Semarang.

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi antara semangat kerja dengan regulasi diri adalah sebesar 0,675 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,005$ ). Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa arah kedua variabel adalah positif, artinya semakin tinggi semangat kerja maka semakin tinggi regulasi diri. Sebaliknya, semakin rendah semangat kerja maka semakin rendah regulasi diri. Sumbangan efektif semangat kerja dengan regulasi diri sebesar 45,5%. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa terdapat 54,5% faktor-faktor lain.

**Kata kunci: semangat kerja, regulasi diri, perawat**

*\*Penulis penanggungjawab*

## **NURSE MORALE AND SELF-REGULATION CORELLATION AT MENTAL HOSPITAL Dr. AMINO GONDHOHUTOMO SEMARANG**

Aditha Fajrina, Sri Hartati\*  
Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
adithafajrina@yahoo.com

### **ABSTRACT**

Self-regulation is the ability of a person to organize, direct and control her/himself in order to be persistently on the goal which is intended to reach and to be based on the desired standard. Morale is the working attitude of the employee which is realized into fervor, cooperation, and discipline. This research is intended to examine nurse morale and self-regulation at mental hospital Dr. Amino Gondhohutomo Semarang.

The population of this research was nurses at mental hospital ward of Dr. Amino Gondhohutomo, with minimally one year working period, and less than 40 years old. The collection of research sample used simple random sample technique. The data collection instruments used were a scale consisted of morale scale from 28 valid items with the reliability coefficient of 0.906 and self regulation from 23 valid items with reliability coefficient of 0.872 which had been tested on 60 nurses of mental hospital of Dr. Amino Gondhohutomo Semarang.

The result of simple linear regression analysis showed that coefficient value of corellation between morale and self-regulation was 0.675 with  $p = 0.000$  ( $p < 0.005$ ). The corellation coefficient which had possitive value showed that both variables direction were possitive, which meant that the higher the morale the higher the self-regulation was. On the contrary, the lower the morale, the lower the self-regulation. The effective contribution of morale with self-regulation was 45.5%. Such result indicated that there were 54.5% other factors.

**Keywords: morale, self-regulation, nurse.**

*\*Corresponding author*

## PENDAHULUAN

Pekerjaan seorang perawat harus mengutamakan pelayanan karena perawat berhubungan langsung dengan pasien sehingga harus mengetahui kebutuhan pasien yang merupakan konsumen utama di rumah sakit. Salah satu performa sebuah rumah sakit diukur dari performa perawatnya sehingga seorang perawat harus memiliki kemampuan interpersonal yang tinggi, terutama rasa empati (Gunarsa, 2008, h.7).

Pelayanan keperawatan di rumah sakit jiwa dilakukan oleh perawat kesehatan jiwa. Perawat kesehatan jiwa adalah bagian dari perawat umum, tetapi khusus menangani pasien gangguan jiwa dan umumnya bekerja di rumah sakit jiwa. Perbedaan antara perawat umum dengan perawat kesehatan jiwa adalah perawat umum lebih menitikberatkan pada kesehatan jasmani pasien meskipun kesehatan rohaninya tidak dilupakan, sedang perawat kesehatan jiwa lebih menitikberatkan pada kesehatan rohani pasien tanpa mengesampingkan kesehatan jasmaninya (Labiib, 2013).

Pada penelitian Nugroho (2012) menyatakan bahwa pekerjaan seorang perawat di rumah sakit jiwa sangatlah berat. Seorang perawat harus menjalankan tugas yang menyangkut kelangsungan hidup pasien yang dirawatnya dimana kondisi psikologis perawat sendiri juga harus tetap terjaga. Permasalahan utama yang mereka hadapi yaitu terkait keluarga dan pekerjaan yang meliputi, kenaikan biaya hidup tidak diimbangi dengan kenaikan gaji. Hasil penelitian diatas didukung juga oleh Lusiaty dan Supriyanto (2013) bahwa perawat mengalami *turnover* yang tinggi sehingga kepuasan kerja juga rendah pada rumah sakit swasta.

Banyaknya permasalahan dan tekanan yang dialami oleh perawat sepertinya mengharuskan untuk lebih melakukan regulasi diri. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumadewi (2011) menunjukkan bahwa individu dengan regulasi diri yang kurang baik, akan menyebabkan individu tidak mampu mengontrol perilakunya. Kondisi tersebut menyebabkan individu merasa tertekan atau stress. Sebaliknya individu yang memiliki regulasi diri yang baik akan dapat mengontrol perilakunya. Selain itu Maddux (2009, h. 889) mengatakan bahwa regulasi diri yang kurang efektif

akan menjadikan seseorang mengalami permasalahan psikologis, seperti depresi dan gangguan kecemasan.

Menurut Winne (dalam Boekaerts, 2000, h. 258) setiap orang akan berusaha meregulasi fungsi dirinya dengan berbagai cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada waktu seseorang mampu mengembangkan kemampuan regulasi diri secara optimal, maka pencapaian tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan optimal, sebaliknya seseorang yang kurang mampu mengembangkan kemampuan regulasi diri untuk mencapai tujuan yang ditetapkannya maka pencapaian tujuan yang ditetapkannya akan kurang optimal.

Regulasi diri adalah dasar dari proses-proses sosialisasi karena berhubungan dengan domain yang ada dalam perkembangan fisik, kognitif, sosial, dan juga emosionalnya (Papalia, 2009, h.292). Selain itu regulasi diri merupakan usaha individu untuk mengelola respon-responnya seperti mengendalikan pikiran, mengelola emosinya dan juga menguasai implus tingkah lakunya (Dewi, 2009, h.133)

Menurut Bandura, manusia adalah pribadi yang dapat mengatur diri sendiri (regulasi diri), menciptakan dukungan kognitif dengan melakukan pengamatan dan pemikiran, menyesuaikan diri dengan lingkungannya, dan memberikan konsekuensi dengan memberikan *punishment* bagi tingkah lakunya (Alwisol, 2006, h. 340), sehingga dapat memungkinkan terjadinya hubungan yang saling mempengaruhi antar lingkungan, tingkah laku dan diri pribadi individu itu sendiri.

Regulasi diri dapat didefinisikan sebagai proses untuk mengaktifkan dan mempertahankan pikiran, perilaku, dan juga emosi untuk mencapai tujuan (Woolfolk, 2009, hal.130). Regulasi diri merupakan proses menghasilkan pikiran, perasaan, tindakan, merencanakan dan mengadaptasikannya secara terus-menerus untuk mencapai tujuan-tujuan (Zimmerman, 2000, h. 14).

Menurut penelitian DeWall, Baumeister, Stillman, dan Gailliot (2007) mengadakan penelitian kepada beberapa mahasiswa di Amerika. Hasilnya mengatakan, regulasi yang kurang efektif dapat menimbulkan perilaku agresif,

sedangkan mereka yang memiliki regulasi efektif akan mampu mengendalikan dirinya, dengan demikian regulasi diri mempengaruhi keberhasilan seseorang melalui pengendalian perilaku yang akan dimunculkan, tentunya yang dianggap sesuai dalam mencapai tujuan tersebut.

Menurut Woolfolk (2009, h.131) regulasi diri dipengaruhi oleh faktor pengetahuan, motivasi, dan disiplin diri. Motivasi merupakan dorongan kebutuhan dari dalam diri. Ketika individu melakukan sesuatu karena kebutuhan dan dorongan dari dalam dirinya, maka individu akan melakukan dan tidak membiarkan dirinya dipengaruhi oleh orang lain oleh sebab itu disebut motivasi, Menurut Anoraga (2012, h.35) bahwa motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja, sehingga motivasi pendorong semangat kerja. Oleh sebab itu, salah satu bentuk motivasi adalah semangat kerja.

Kata semangat berasal dari bahasa Inggris yaitu *morale*. Menurut Denyer (Moekijat, 2003, h.136) Kata *morale* semula dipergunakan dalam kalangan militer untuk menunjukkan keadaan moral pasukan, tetapi sekarang *morale* mempunyai arti yang lebih luas dan dapat dipergunakan dalam bidang industri yaitu sikap bersama sesama karyawan. Semangat kerja akan mengarahkan diri karyawan untuk mencapai pola kerja yang selama ini dijalani agar memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Menurut Sastrohadiwiryono (2003, h.282), semangat kerja diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau sikap individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka peneliti ingin mengkaji secara empirik mengenai hubungan antara semangat kerja dengan Regulasi Diri pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Dr Amino Gondohutomo Semarang.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara semangat kerja dengan regulasi diri pada perawat dan seberapa besar sumbangan efektif kualitas semangat kerja terhadap regulasi diri.

### **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam dua jenis: (1) manfaat teoritis: hasil penelitian memberikan kontribusi bagi ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi sosial, psikologi industri, dan psikologi klinis. (2) manfaat praktis: penelitian ini dapat memberikan informasi bagi Perawat dan pihak Rumah Sakit Jiwa mengenai hubungan antara semangat kerja dengan regulasi diri.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Regulasi Diri**

Menurut Bandura (Alwisol, 2008, h.284) regulasi diri merupakan pribadi yang dapat mengatur diri sendiri, mempengaruhi tingkah laku dengan cara mengatur lingkungan, menciptakan dukungan kognitif, mengadakan konsekuensi bagi tingkah lakunya sendiri. Kemampuan regulasi diri mengacu pada dilakukannya kontrol terhadap diri sendiri terutama untuk menjaga diri tetap berada pada jalur dengan standar yang dikehendakinya (Baumister & Vohs, 2004, h.2). Aspek-aspek regulasi diri dari Bandura, Schunk, dan Zimmerman (dalam Ormrod, 2012, hal.132) regulasi diri memiliki lima komponen yaitu: mengatur standar dan tujuan (*setting standards and goals*), observasi diri (*self-observation*), evaluasi diri (*self-evaluation*), reaksi diri (*self-reaction*), refleksi diri (*self-reflection*).

### **B. Semangat Kerja**

Flippo (1993, h. 364) yang mengartikan semangat kerja sebagai kondisi mental atau sikap individu dan kelompok yang mempengaruhi kemauan dan

kesenangan mereka untuk bekerjasama dalam bekerja secara lebih giat dan lebih baik. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan adanya kegembiraan individu, kerelaan untuk menyesuaikan diri dengan aturan dan perintah, dan kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan semangat yang rendah ditandai dengan adanya rasa permusuhan, ketidaktaatan, gairah yang rendah, tidak menyukai pekerjaan, kelompok dan perusahaan. Aspek-aspek semangat kerja menurut Flippo (1993, h.392) menyatakan bahwa aspek semangat kerja meliputi: kegairahan kerja, kerjasama, disiplin

## **METODE**

### **Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel Kriterion : Regulasi Diri  
Variabel Prediktor : Semangat kerja

### **Definisi Operasional**

#### **1. Regulasi Diri**

Regulasi diri adalah kemampuan seseorang untuk mengatur mengarahkan, mengontrol diri agar tetap pada tujuan yang ingin dicapai dan sesuai dengan standar yang dihendaki. Regulasi diri pada perawat rumah sakit jiwa diungkap melalui skala regulasi diri yang disusun berdasarkan aspek-aspek regulasi diri dari Bandura, Schunk, dan Zimmerman (dalam Ormrod, 2012, hal.132) meliputi menetapkan standar dan tujuan (*setting standards and goals*), observasi diri (*self-observation*), evaluasi diri (*self-evaluation*), reaksi diri (*self-reaction*), refleksi diri (*self-reflection*).

#### **2. Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah sikap kerja karyawan yang diwujudkan dalam kegairahan, kerjasama, dan disiplin. Semangat kerja diungkap menggunakan Skala Semangat kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek dari Flippo (1993, h.365), yaitu: kegairahan, kerjasama, kedisiplinan.

### **Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Pemilihan sampel penelitian adalah peawat di rumah sakit jiwa Dr Amino Gundohutomo Semarang yang memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. Perawat yang bekerja dibagian bangsal
- b. Usia kurang dari 40 tahun
- c. Lama bekerja minimal 1 tahun

Pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik sampel random sederhana (*simple random sampling*).

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui skala yang ditujukan kepada subjek. Skala merupakan alat ukur psikologi dalam bentuk kumpulan pernyataan-pernyataan sikap yang disusun sedemikian rupa sehingga respon seseorang terhadap pernyataan tersebut diberi skor dan kemudian dapat diinterpretasikan. Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang akan digunakan adalah metode statistik karena metode ini merupakan metode ilmiah untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan serta menganalisis data penelitian yang berwujud angka dan metode statistik dapat memberikan hasil yang objektif. Seluruh komputasi dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS versi 21.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi sederhana.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan koefisien korelasi antara semangat kerja dengan regulasi diri adalah 0,675 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa arah kedua variabel adalah positif, artinya semakin tinggi semangat kerja maka semakin tinggi regulasi diri. Hal tersebut berlaku pula sebaliknya, semakin rendah semangat kerja maka semakin rendah regulasi diri. Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa semakin tinggi semangat kerja maka semakin tinggi regulasi diri pada perawat Rumah Sakit Jiwa Dr Amino dapat **diterima**.

Hasil analisis regresi sederhana juga menunjukkan kedua variabel ada hubungan positif atau negatif, juga dapat mengetahui besaran prediksi peran variabel prediktor terhadap variabel kriterium. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,455 Hal tersebut memiliki arti bahwa semangat kerja memberikan besaran prediksi peran 45,5% pada regulasi diri, sedangkan 54,5% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Semangat kerja pada perawat RSJ Dr Amino Gondohutomo Semarang berada pada kategori sangat tinggi dengan *mean* empirik 92,55. Sebanyak 25 perawat berada pada kategori tinggi dengan presentase 43,1% dan sebanyak 33 berada pada kategori sangat tinggi dengan presentase 56,8%. Semangat kerja yang tinggi menunjukkan bahwa perawat RSJ Dr amino Gondohutomo Semarang memiliki keinginan dan tekad untuk mencapai tujuan bersama, daya tahan pada saat menghadapi kegagalan, perilaku disiplin, dan karyawan yang memiliki empati terhadap rekan kerja (Suhariadi, 2002, h. 355).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulasi diri pada perawat berada pada kategori sangat tinggi dengan rata-rata *mean* empirik 75,68. Berdasarkan hasil penelitian pada 58 perawat RSJ Dr amino Gondohutomo Semarang, 27 orang pada kategori tinggi (46,5%) dan 31 orang pada kategori sangat tinggi (54,4%). Keadaan ini menunjukkan bahwa rata-rata perawat RSJ Dr Amino Gondohutomo Semarang memiliki regulasi diri yang sangat tinggi. perawat yang memiliki regulasi diri yang baik, berarti memiliki kemampuan untuk mengatur standar perilakunya sendiri dan

menetapkan tujuan yang ingin dicapai, selain itu regulasi diri yang baik ditandai dengan dimilikinya kemampuan untuk mengamati perilakunya sendiri, sehingga mengetahui bagian dari dalam dirinya sendiri yang perlu diperbaiki. Pada penelitian yang dilakukan oleh Leonova, Kuznetsova, dan Barabanshchikova (2010) seseorang yang memiliki regulasi diri yang baik individu memiliki reaksi diri yang baik dalam bekerja.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka disimpulkan bahwa ada terdapat hubungan positif antara semangat kerja dengan regulasi diri pada perawat Rumah Sakit Jiwa Dr Amino Gondohutomo Semarang, artinya semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki oleh perawat jiwa maka akan semakin tinggi regulasi diri, sebaliknya semakin rendah semangat kerja yang dimiliki perawat jiwa maka semakin rendah regulasi diri. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, maka penulis akan memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain. 1) bagi perawat adalah tingkat regulasi diri yang dimiliki oleh subjek pada umumnya berada dalam kategori sangat tinggi, sehingga diharapkan untuk dapat dipertahankan dengan cara memelihara komitmen terhadap pekerjaannya, meningkatkan kemampuan kontrol dari dalam dirinya, serta tidak menyerah ketika menghadapi kesulitan dan hambatan dalam bekerja. Peningkatan komitmen serta kontrol diri dapat dilakukan dengan selalu menetapkan target yang ingin dicapai dalam pekerjaan, sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai pula. 2) bagi peneliti selanjutnya selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi pendukung. Bagi peneliti yang tertarik dengan topik yang sama, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan subjek atau sampel penelitian yang berbeda atau penelitian yang dilakukan di tempat lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alwisol. (2006). *Psikologi kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Boekaerts, M., Pintrich, P.R., Zeidner, M. (2000). *Handbook of self-regulation*. San Diego: Elsevier Academic Press.
- DeWall, C.N., Baumeister, R.F., Stillman, T.F., & Gailliot.M.F. (2007). Violence restrained: effect of self-regulation and its depletion on aggression. *Journal of experimental social psychology* 43, 62-76. Doi:10.1016/j.jesp.2005.12.005.
- Dewi, K.S. (2009). *Kesehatan mental (mental health); penyesuaian dalam Kehidupan seharai-hari*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Flippo, E.B. (1993). *Principples of personnel management*. London: Mc Graw Hill Book Company.
- Gunarsa, S. D. (2008). *Psikologi perawatan*. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia.
- Kusumadewi, M. D. (2011). Peran stresor harian, optimisme dan regulasi diri terhadap kualitas hidup individu dengan diabetes melitus tipe 2. *Jurnal Psikologi Islam* 8(1), 43-62. Diunduh dari: <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/psiko/article/view/1545/2721>.
- Labiib, A. (2013). Analisis hubungan dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dengan tingkat burnout pada perawat rumah sakit jiwa. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 2(1), 1-10.
- Leonova, A.B., Kuznetsova, A.S., Barabanshchikova, V.V. (2010). Self-regulation training and prevention of negative human functional states at work: traditions and recent issues in russian applied research. *Psychology in Russia* 6(1), 482-505.
- Lusiati, A., Supriyanto S. (2013). Dampak faktor individu, faktor pekerjaan dan faktor organisasi pada kepuasan kerja dan intensi turnover perawat. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* 1(2), 156-166.
- Maddux, J.E. (2009). Self-regulation. In Shane J.L (Ed), *the enclyclopedia of positive psychology*.
- Moekijat. (2003). *Manajemen tenaga kerja dan hubungan kerja*. Bandung: Pionir Jaya.

- Nugroho A. S., Andrian., & Marselius. (2012). Studi deskriptif burnout dan coping stres pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit jiwa menur surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* 1(1), 1-6.
- Ormrod, J. E. (2012). *Human learning six edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Papalia, Olds, & Feldman. (2009). *Human developmen perkembangan manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suhariadi, F. 2002. Pengaruh inteligensia dan motivasi terhadap semangat penyempurna dalam membentuk perilaku produktif effisien. *Anima Indonesia Psychological Journal* 17(4), 33-43.
- Woolfolk, A. (2009). *Educational psychology; active learning edition*. Alih bahasa: Prajitno H, Mulyantini S, Soetjipto. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation. Dalam M. Boekaerts, P. R. Pintrich & M. Zeidner (Ed.). *Handbook of self-regulation*. San Diego: Academic Press.