

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian korelasional, Desain korelasional yang merupakan jenis penelitian non eksperimental. Menurut azwar (2017) penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada satu atau lebih variabel, berdasarkan koefisien korelasi. Penelitian korelasional ini bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan yang ada di antara variabel-variabel.

3.2 Identifikasi variabel Penelitian

Menurut Azwar (2017) menjelaskan bahwa identifikasi variabel melibatkan pemberian label pada variabel utama dalam penelitian dan menentukan peran masing-masing dalam setiap hipotesis. Sugiyono (2016) mengartikan variabel bebas sebagai variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan atau munculnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Dalam konteks penelitian ini, variabel yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) : *Psychological well-being*
2. Variabel terikat (Y) : *Work engagement*

3.3 Definisi Operasional Penelitian

3.3.1 *Psychological well-being*

Psychological well-being adalah pencapaian penuh potensi psikologis atau suatu keadaan dimana perawat instalasi rawat inap menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertambah secara personal. *Psychological well-being* pada penelitian ini diukur dengan skala berdasar pada dimensi *psychological well-being* meliputi, penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan perkembangan pribadi (Ryff, 2014).

3.3.2 *Work engagement*

Work engagement adalah suatu keadaan dimana perawat instalasi rawat inap merasa bahwa dirinya memiliki motivasi dalam pekerjaan dan mampu menerima segala masukan dan dukungan dari lingkungan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang perawat, semakin tinggi pula tingkat keterikatan perawat dalam bekerja. *Work engagement* dalam penelitian ini diukur dengan skala berdasar pada aspek-aspek atau tingkatan dari *work engagement* yang meliputi *vigor*, *dedication*, *absorption* (Schaufeli, dkk, 2002).

3.4 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Azwar (2017) populasi adalah sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini pasti mempunyai beberapa kesamaan ciri atau karakteristik yang membedakannya dengan kelompok subjek lainnya. Berdasarkan definisi tersebut populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat instalasi rawat inap di rumah sakit umum daerah Sekayu yang berjumlah 170 perawat (berdasarkan data keperawat diruang rawat Inap RSUD Sekayu).

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono. 2016). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *sampling insidental*. *Sampling insidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan.

Penelitian ini menggunakan tabel model Issac dan Michael untuk menentukan ukuran sampel, menurut tabel penentuan sampel model Issac dan Michael dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 1%, 5%, 10%. Adapun teknik pengambilan sampel penelitian yaitu dengan menggunakan perhitungan dengan margin error atau taraf kesalahan 5%, dengan populasi 170 orang sehingga mendapatkan sampel berjumlah 114 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data. Sugiyono (2016) menyatakan instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode skala. Menurut Sugiyono (2016) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendunya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Tujuan dari dilakukannya pengumpulan data dalam penelitian adalah untuk mengungkap fakta empirik mengenai variabel yang sedang diteliti (Azwar, 2017). Metode penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data adalah skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Didalam skala likert terdapat dua kategori, yaitu *favourable* (positif/mendukung) dan *unfavourable* (negatif/tidak mendukung).

Adapun kriteria skor untuk setiap alternative jawaban item instrumen dengan skala likert yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1 Pedoman Penilaian Respon Subjek

Alternative jawaban	Skor Item	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorabel</i>
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Psychological Well-being* dan *Work Engagement*:

1. Skala *Psychological Well-Being*

Skala *psychological well being* merupakan skala yang dikembangkan oleh Ryff (1989) untuk mengukur kesejahteraan psikologis seseorang, skala penelitian ini menggunakan skala yang merujuk dari (Ryff, 2014) yang dimodifikasi oleh peneliti, yang disusun berdasarkan enam dimensi yang merupakan intisari dari teori-teori *positive functioning psychology*

yang dirumuskan oleh Ryff juga dalam jurnal ilmiahnya berjudul "*happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well being*" (1989) yaitu: hubungan positif dengan orang lain, penerimaan diri, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, otonomi, dan penguasaan lingkungan.

Tabel 3.2 Skala *Psychological Well-Being*

Dimensi	Indikator	<i>Favourabel</i>	<i>Unfavourabel</i>	Total
Penerimaan diri	Mengakui dan menghargai baik kualitas positif maupun kelemahan	6,12	18	3
	Penerimaan kesalahan dan belajar dari pengalaman dalam diri sendiri	24,42	30,36	4
Hubungan positif dengan orang lain	Menjalani hubungan yang harmonis dan komunikasi terbuka	4,22	10,16	4
	memiliki rasa kepedulian dan dukungan	28,40	34	3

	pada orang lain			
	Mengambil keputusan dan berani tanggung jawab	1,7	13,19	4
Otonomi	Mengatur dan mengelola waktu sendir	25,37	3	3
	Menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi	2,20	8,14	4
Penguasaan lingkungan	Menciptakan komunikasi yang efektif dengan orang sekitar	39	26,32	3
	Memiliki tujuan hidup yang jelas	11,29	5,17	4
Tujuan hidup	Mampu memberikan kepuasan	35	23,41	3

	dalam kehidupan			
	Menyadari potensi diri	9,21	3,15	4
Pertumbuhan pribadi	Adanya perubahan menjadi pribadi yang efektif	33	27,39	3

2. Skala *Work Engagement*

Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang dikembangkan oleh Wilmar Schaufeli, dkk (2002) merupakan alat untuk mengukur Keterlibatan kerja seseorang. Skala ini dimodifikasi oleh peneliti yang merujuk pada skala Wilmar Schaufeli, dkk (2002) yang disusun berdasarkan 3 aspek *work engagement* yaitu: *Vigor*, *Dedication* dan *Absortion*.

Tabel 3.3 Skala *Work Engagement*

Dimensi	Indikator	<i>Favourabel</i>	<i>Unfavourabel</i>	Total
	Selalu berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan	1,4	8	3
<i>Vigour</i>	Pekerjaan menjadi sebuah amanah atau tanggung jawab	15,17	22	3

	Memiliki usaha yang besar dalam menyelesaikan masalah	12		1
	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	18	20	
<i>Dedication</i>	fokus dengan pekerjaan yang sedang dijalankan	2,7	5	3
	Selalu ingin memberikan kontribusi pada pekerjaanya	13	10	2
	Bekerja untuk kemajuan instansi	21		1
	Ikhlas dalam bekerja dan tidak dianggap sebagai beban		23	1
	Merasa bahagia terhadap pekerjaan yang dilakukan	3,11	6	3

<i>Absortion</i>	Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung	14,16	9	3
	Betah ditempat kerja	19		1

3.6 Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

3.6.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kercermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut Azwar (2017) validitas adalah data kuantitatif yang memang merupakan deskripsi yang benar mengenai variabel yang diukur, mencakup data yang digali secara komprehensif dan relevan dengan tujuan penelitian. Pengukuran validitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS. Uji validitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik korelasi *pearson product moment* (*bivariet pearson*) dengan aturan jika nilai koefisien $\geq 0,30$ maka dianggap valid, tetapi jika nilai koefisien $\leq 0,30$ Maka item dianggap tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas data yang dihasilkan akan banyak dipengaruhi oleh sikap, persepsi, dan motivasi responden dalam memberikan menjawab yang mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran keil (Azwar,2017). Reliabilitas adalah konsistensi hasil pengukuran yang berarti seberapa tinggi keakuratan pengukuran (Azwar ,2017). Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika mencapai skor *Cronbach's alpha* minimal 0,6. Artinya reliabilitas dibawah 0,6 kurang baik untuk suatu alat ukur, sedangkan reliabilitas 0,7 dapat diterima dan baik jika mencapai reliabilitas 0,8.

3.7 Metode Analisi Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik untuk

menguji variabel terikat dan bebas. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis *pearson's product moment*. Alasan menggunakan teknik korelasi ini karena peneliti bertujuan untuk melihat hubungan antar satu variabel bebas (*Psychological well being*) dengan satu variabel terikat (*work engagement*). Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dengan metode statistik yang dibantu dengan menggunakan program SPSS.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian dalam uji normalitas data dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov*. Prasangka data tersebut normal apabila probabilitas atau $p > 0,05$ pada uji normalitas pada *Kolmogorov Smirnov* (Shadiqi, 2023).

3.7.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksud untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis berhubungan secara linier atau tidak sebagai salah satu syarat asumsi sebelum tahap uji analisis *Statistic* untuk membuktikan uji hipotesis. Penelitian ini juga menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) dengan menggunakan *test of linearity* pada taraf Signifikan 0,05. Dalam uji linieritas, hal yang perlu diperhatikan adalah nilai signifikan pada baris *Deviation From Linearity*. Jika nilai signifikannya $> 0,05$ maka, arah regresi dari variabel bebas ke terikat bersifat linier (Shadiqi, 2023).

3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan analisis korelasi yaitu untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi (Gravetter & Wallnau, 2013). Dengan menggunakan metode *pearson product moment* (Shadiqi, 2023). Berdasarkan teori diatas, diajukan hipotesis yang berbunyi: apakah ada hubungan yang positif antara *psychological well being* dengan *work engagement*. Artinya semakin tinggi *psychological well being* maka semakin tinggi juga *work engagement*. Sebaliknya, semakin rendah *psychological well being* maka semakin rendah juga *work engagement*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Kancan Penelitian

4.1.1 Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu

RSUD Sekayu dibangun pada zaman Belanda yaitu tepatnya pada tahun 1937 yang berlokasi di Jalan dr. Slamet Imam Santoso Sekayu. Kegiatan pelayanan kesehatan di rumah sakit pada waktu itu terfokus pada rawat jalan dan rawat inap dengan kapasitas 10 tempat tidur. Dokter pertama yang bertugas di RSUD Sekayu adalah dr. Slamet Imam Santoso. Pada tahun 1996 Pemerintah Daerah merencanakan *realokasi*/pemindahan gedung RSUD Sekayu ke lokasi baru yang terletak di jalan Kolonel Wahid Udin Lingkungan I Kayuara sekarang sudah berganti nama menjadi Jl. Bupati Oesman Bakar Lingkungan I Kayuara.

Pada tanggal 6 Mei 1997 dilakukan pembangunan fisik tahap I dan II. Pembangunan gedung secara resmi ditandai dengan peletakan batu pertama pembangunan gedung RSUD Sekayu dilakukan oleh Dirjen *Pelayanan Medik* Departemen Kesehatan RI yang pada saat itu dijabat oleh dr. Suyoga, MPH,. Pada tanggal 10 Februari 2000 ditetapkan menjadi kelas *Type C* dengan Surat Keputusan Bupati MUBA Nomor:058/SK/IV/2000, dengan 60 TT, 4 dokter spesialis (Anak, Kebidanan dan Kandungan, Penyakit Dalam dan Bedah). Pada tahun 2019-2020 RSUD Sekayu mengalami peningkatan pada akreditasi, menjadi Rumah Sakit yang memiliki akreditasi tingkat *PARIPURNA*. Sekarang menuju rumah sakit Kelas B.

RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah) Sekayu adalah salah satu fasilitas kesehatan yang penting di daerah Sekayu. RSUD ini berperan sebagai pusat pelayanan medis bagi masyarakat setempat dan sekitarnya. RSUD Sekayu telah menjadi pilar penting dalam memberikan layanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat di daerah Sekayu dan sekitarnya. Melalui pelayanan yang ramah dan kompeten, RSUD Sekayu berkomitmen untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan masyarakat di wilayah tersebut. Dalam masyarakat yang semakin sadar akan pentingnya perawatan kesehatan, RSUD Sekayu hadir sebagai pusat pelayanan yang dapat diandalkan.

- #### 4.1.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu

Check Up, Center Excwllwnt Intergrated Heart Care, Center Excellent Minimal Invasif Surgery

4. Terwujudnya RSUD Sekayu berstandar akreditasi join *commission international*

4.2 Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian adalah tahap awal yang perlu dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan penelitiannya. Persiapan dimulai dengan mengkaji kepustakaan dan menetapkan permasalahan yang hendak diteliti. Adapun hal-hal yang perlu dipersiapkan sebelum melakukan penelitian yakni, persiapan administrasi dan persiapan alat ukur penelitian.

4.2.1 Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi dalam penelitian ini terdiri dari surat permohonan izin penelitian yang diterbitkan oleh Dekan Fakultas Psikologi UIN Raden fatah Palembang dengan nomor : B-1764/Un.09/IX/PP.09/10/2024 pada tanggal 18 November 2024 yang diajukan kepada Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu. Selanjutnya peneliti melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu dengan bantuan pihak setempat.

4.2.2 Persiapan Alat Ukur

Salah satu persiapan yang dilakukan oleh peneliti ialah berupa penyusunan alat ukur yang akan hendak digunakan dalam penelitian. Adapun alat ukur untuk mengukur Kesejahteraan Psikologis, dan aspek yakni, aspek penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan perkembangan pribadi (Ryff, 2014). Dari aspek-aspek tersebut didapatkan 42 aitem pernyataan yang terdiri dari 21 *favorable* dan 21 *unfavorable*.

Kemudian untuk mengukur keterlibatan kerja dalam penelitian ini adalah peneliti menggunakan aspek-aspek yang diungkapkan oleh Schaufeli dan Bakker (2002), yakni *Vigor*, *Dedication*, *Absorption*. Dari aspek-aspek tersebut didapatkan 23 aitem pertanyaan yang terdiri dari 14 aitem *favorabel* dan 9 aitem *unfavorable*.

4.2.3 Uji Coba Alat Ukur

Setelah instrument penelitian disusun, langkah selanjutnya adalah mengadakan uji coba alat ukur atau *try out*. Peneliti melakukan uji coba

alat ukur pada tanggal 21 November 2024 – 25 November 2024 kepada subjek sebanyak 60 orang perawat diinstalasi rawat inap Ruang VIP, Meranti, Cendana, tembesu. Dalam hal ini masing-masing subjek mendapatkan skala *Try out* yang berisi dua alat ukur yakni, *Psychological Well Being* dan *Work Engagement*. Adapun proses pengambilan data secara Offline melalui angket kuisioner secara manual.

4.2.4 Uji Validitas *Psychological Well-Being*

Setiap aitem-aitem pernyataan diuji Validitas untuk mengetahui aitem pernyataan yang valid dan aitem pernyataan mana yang tidak valid. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas menggunakan teknik korelasi *pearson product moment (bivariat pearson)*, dengan kriteria penentuan aitem pernyataan yang valid adalah bila nilai signifikansi $\geq 0,30$ maka aitem dinyatakan valid, tetapi jika nilai signifikannya $\leq 0,30$ maka aitem dinyatakan tidak valid. Berikut ini *blue print* hasil *try out* uji validitas *Psychological Well Being*.

Tabel 4.1 *Blue Print* Hasil *Tryout* Skala *Psychological Well Being*

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Total
			F	UF	
1.	Penerimaan diri	mengakui dan menghargai baik kualitas positif maupun kelemahan, penerimaan kesalahan dan belajar dari pengalaman dalam diri sendiri	4,22, 28*,40	10,16, 34*	7

2.	Hubungan positif dengan orang lain	menjalani hubungan yang harmonis dan komunikasi terbuka, memiliki rasa kepedulian dan dukungan orang lain	6,12 24*,42*	18,30,36*	7
3.	Otonomi	mengambil keputusan dan berani tanggung jawab sendiri, mengatur dan mengelola waktu sendiri	1*, 7, 25, 37*	13, 19, 31*	
4.	Penguasaan lingkungan	menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi, menciptakan komunikasi yang efektif dengan orang sekitar	2,20,38	8,14,26, 32*	7

5.	Tujuan hidup	memiliki tujuan hidup yang jelas, mampu memberikan kepuasan dalam kehidupan	11,29, 35*	5,17,23, 41*	7
6.	Pertumbuhan pribadi	menyadari potensi diri, adanya perubahan menjadi pribadi yang efektif	9, 21, 33	3,15,27,39	7
Jumlah			21	21	42

Keterangan: aitem dengan tanda (*) merupakan aitem yang gugur atau tidak valid.

Setelah dilakukan *Try out* alat ukur, maka dapat diketahui bahwa terdapat 31 aitem pernyataan dinyatakan valid dan 11 aitem pernyataan yang tidak valid. Adapun aitem yang valid adalah: 2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,25,26,27,29, 30,33,38,39,40. Sedangkan aitem yang tidak valid adalah: 1,24,28,31,32,34,35,36,37,41,42.

Tabel 4.2 *Blue print* skala *Psychological Well Being*

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Total
			F	Uf	
1.	Penerimaan diri	mengakui dan menghargai baik kualitas positif maupun	4 (3) 22 (21) 40 (30)	10 (9) 16 (15)	5

		kelemahan, penerimaan kesalahan dan belajar dari pengalaman dalam diri sendiri			
2.	Hubungan positif dengan orang lain	menjalani hubungan yang harmonis dan komunikasi terbuka, memiliki rasa kepedulian dan dukungan orang lain	6 (5) 12 (11)	18 (17) 30 (27)	4
3.	Otonomi	mengambil keputusan dan berani tanggung jawab sendiri, mengatur dan mengelola waktu sendiri	7 (6) 25 (23)	13 (12) 19 (18)	4
4.	Penguasaan lingkungan	menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan	2 (1) 20 (19) 38 (28)	8 (7) 14 (13) 26 (24)	6

		dan nilai-nilai pribadi, menciptakan komunikasi yang efektif dengan Orang sekitar			
5.	Tujuan hidup	memiliki tujuan hidup yang jelas, mampu memberikan kepuasan dalam kehidupan	11 (10) 29 (26)	5 (4) 17 (16) 23 (22)	5
6.	Pertumbuhan pribadi	memyadari potensi diri, adanya perubahan menjadi pribadi yang efektif	9 (8) 21 (20) 33 (31)	3 (2) 15 (14) 27 (25) 39 (29)	7
Jumlah			15	16	31

Keterangan: aitem dengan tanda () merupakan aitem dengan nomor urut baru berdasarkan hasil dari *try out*.

4.2.5 Uji Validitas *Work Engagement*

Setiap aitem-aitem pernyataan diuji Validitas untuk mengetahui aitem pernyataan yang valid dan aitem pernyataan mana yang tidak valid. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas menggunakan teknik korelasi *pearson product moment (bivariet pearson)*, dengan kriteria penentuan aitem pernyataan yang valid adalah bila nilai signifikansi $\geq 0,30$ maka aitem dinyatakan valid, tetapi jika nilai

signifikannya $\leq 0,30$ maka aitem dinyatakan tidak valid. Berikut ini *blue print* hasil *try out* uji validitas *Work Engagement*.

Tabel 4.3 *Blue Print* Hasil *Try Out* Skala *Work Engagement*

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Total
			F	Uf	
1.	<i>Vigour</i>	selalu berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan, pekerjaan menjadi sebuah amanah atau tanggung jawab, memiliki usaha yang besar dalam menyelesaikan masalah, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	1*,4,15,17*, 12,18	8,22,20	9
2.	<i>Dedication</i>	fokus dengan pekerjaan yang sedang dijalankan, selalu ingin memberikan kontribusi pada pekerjaannya, bekerja untuk kemajuan	2,7,13*, 21	5,10,23	7

		instansi, ikhlas dalam bekerja dan tidak dianggap sebagai beban			
3.	<i>Absortion</i>	mersa bahagia terhadap pekerjaan yang dilakukan, ligkungan kerja yang kondusif dan mendukung, betah ditempat kerja	3,11*,14 16,19	6,9	7
Jumlah			8	15	23

Keterangan: aitem dengan tanda (*) merupakan aitem yang gugur atau tidak valid.

Setelah dilakukan *Try out* alat ukur, maka dapat diketahui bahwa terdapat 19 aitem pernyataan dinyatakan valid dan 4 aitem pernyataan yang tidak valid. Adapun aitem yang valid adalah: 2,3,4,5,6,7,8,9,10,12,14,15,16,18,19,20,21,22. Sedangkan aitem yang tidak valid adalah: 1,11,13,17.

Tabel 4.4 Blue Print Skala *Work Engagement*

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Total
			F	UF	
1.	<i>Vigour</i>	selalu berinisiatif dalam menjalankan perkerjaan, pekerjaan	4 (3) 15 (12) 12 (10) 18 (14)	8 (7) 22 (18) 20 (16)	7

		menajdi sebuah amanah atau tanggung jawab, memiliki usaha yang besar dalam menyelesaikan masalah, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.			
2.	<i>Dedication</i>	fokus dengan pekerjaan yang sedang dijalankan, selalu ingin memberikan kontribusi pada pekerjanya, bekerja untuk kemajuan instansi, ikhlas dalam bekerja dan tidak dianggap sebagai beban	2 (1) 7 (6) 21 (17)	5 (4) 10 (9) 23 (19)	6
3.	<i>Absortion</i>	mersa bahagia terhadap pekerjaan yang dilakukan, ligkungan kerja yang konduusif dan	3 (2) 14 (11) 16 (13) 19 (15)	6 (5) 9 (8)	6

	mendukung, betah ditempat kerja		
Jumlah	11	8	19

Keterangan: aitem dengan tanda () merupakan aitem dengan nomor urut baru berdasarkan hasil dari *try out*.

4.2.6 Uji Reliabilitas Skala

Adapun hasil uji reliabilitas dari uji coba skala *Psychological Well Being* sebelum aitem gugur dikeluarkan didapatkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,852. Kemudian setelah aitem gugur dikeluarkan didapatkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,889. Sedangkan hasil uji reliabilitas dari uji coba skala *Work Engagement* sebelum aitem gugur dikeluarkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,798. Kemudian setelah aitem di keluarkan didapatkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,845.

Tabel 4.5 Hasil Reliabilitas kedua Variabel

Variabel	<i>cronbach alpha</i>
<i>Psychological Well Being</i>	0,852
<i>Work Engagement</i>	0,798

4.3 Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dilaksanakan melalui offline dengan menggunakan angket kuisioner secara manual pada Perawat di RSUD Sekayu. Pengambilan data dilaksanakan pada tanggal 29 November 2024. Peneliti menggunakan skala *likert* yang telah disiapkan peneliti berupa 31 aitem skala *Psychological Well Being* dan 19 aitem skala *Work Engagement*, kemudian skala tersebut diubah bentuk menjadi angket kuisioner secara manual. Penelitian dilakukan dengan cara membagikan angket kuisioner yang berisi skala kepada semua sampel. Dalam skala penelitian yang berbentuk angket kuisioner manual tersebut, peneliti

memperkenalkan diri dan menuliskan petunjuk cara pengisian. Selanjutnya pada proses penelitian, peneliti membagikan angket kuisioner manual ke setiap sampel yang ada diruangan masing-masing di RSUD Sekayu hingga jumlah data yang diperlukan tercukupi.

4.4 Hasil Penelitian

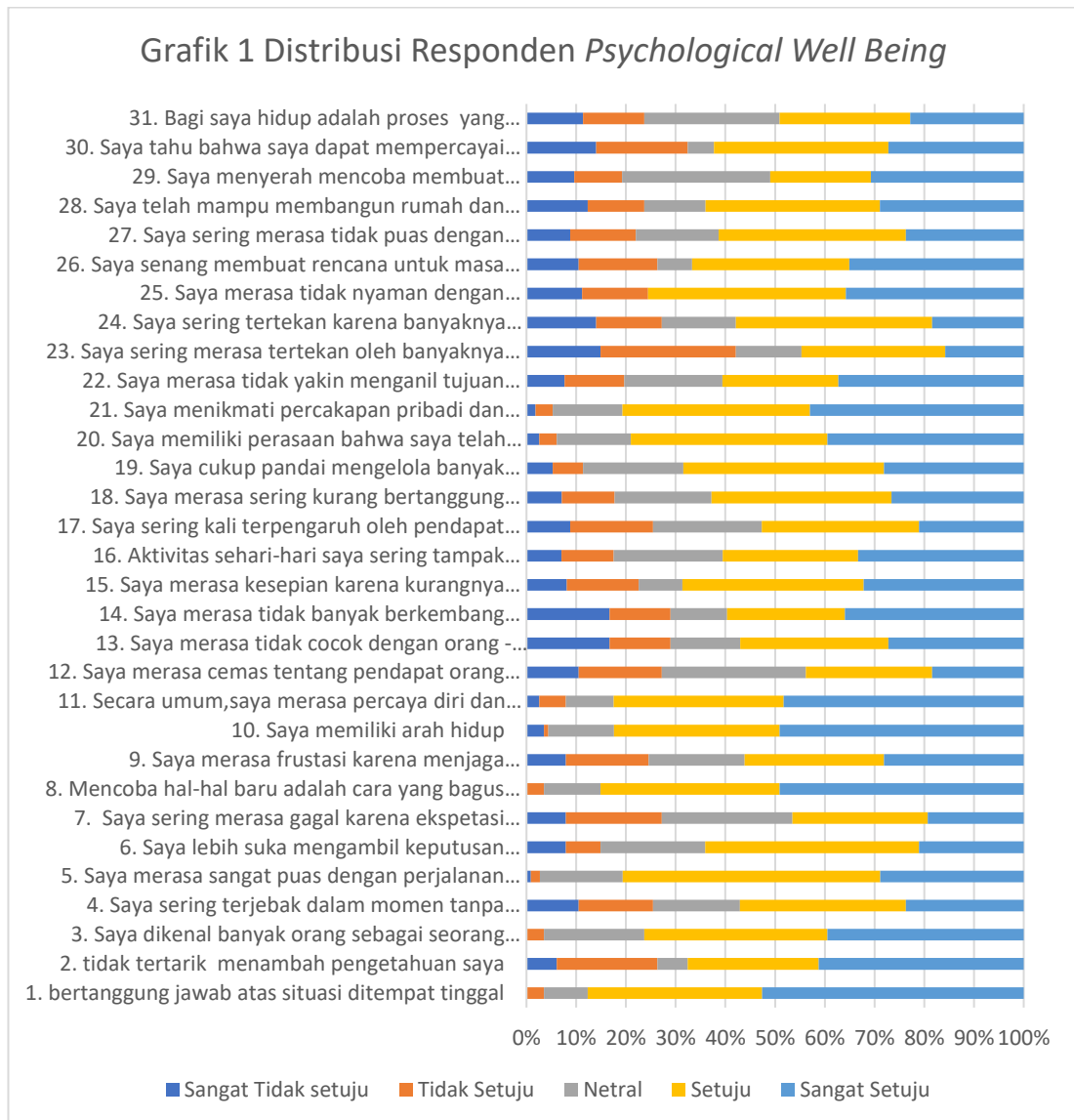
4.4.1 Deskripsi Responden Penelitian

Adapun deskripsi responden penelitian bertujuan untuk memberikan informasi tentang responden, berikut adalah gambaran respon penelitian. Responden ini berjumlah 114 Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Sekayu.

Tabel 4.6 Jenis kelamin Responden, Frekuensi, Persentase

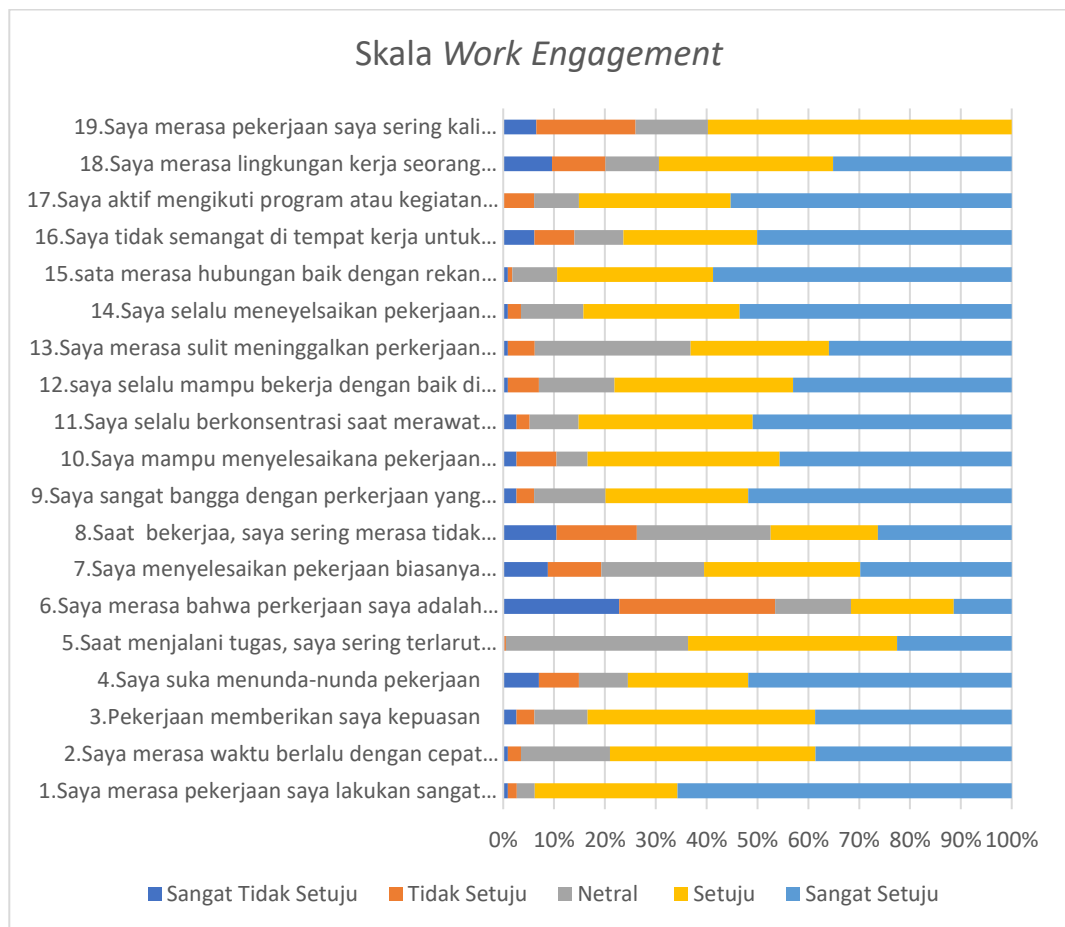
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	32	28,07%
Perempuan	82	71,93%
Total	114	100%

Berdasarkan deskripsi responden, maka dibentuk grafik respon pada variabel *Psychological Well Being* sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Distribusi Responden *Psychological Well Being*

Selanjutnya dibentuk grafik respon pada variabel *Work Engagement* sebagai berikut:



Gambar 4. 3 Skala *Work Engagement*

4.4.2 kategorisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian, dapat diuraikan mengenai kategorisasi masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan jenjang kategorisasi variabel berdasarkan skor empirik (*mean* dan standar deviasi). Hasil skor empirik didapat dari hasil perhitungan menggunakan *software statistic*, selengkapnya dapat dilihat dari skor empirik masing-masing variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor X (Empirik)			
	X Min	X Max	Mean	Std. Deviation
<i>Psychological Well being</i>	75	151	114.44	18.95
<i>Work Engagement</i>	39	94	75.12	11.25

Tabel skor empirik variabel *psychological well being* dengan variabel *work engagement* akan menjadi pedoman dalam pembuatan frekuensi dan persentasi dalam mengkategorisasikan variabel penelitian. Selanjutnya peneliti membuat rumus kategorisasi yang mana terdiri dari rendah, sedang dan tinggi. Berikut hasil kategorisasi variabel penelitian:

Tabel 4.8 Rumus kategorisasi

Kategori	Rumus
Tinggi	$X \geq M + SD$
Sedang	$X - SD \leq X \leq M + SD$
Rendah	$X \leq M - SD$

Selanjutnya kategorisasi pada variabel *Psychological Well Being* terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 9 Kategorisasi Skor Variabel *Psychological Well Being*

Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq 114$	Tinggi	68	59, 6 %
$72 \leq X \leq 114$	Sedang	46	40,4 %

$X \leq 72$	Rendah	-	-
Total		114	100%

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi skor variabel *Psychological Well being*, dapat disimpulkan bahwa terdapat 68 perawat pada kategori tinggi dengan persentase 59,6%, 46 perawat pada kategori sedang dengan persentase sebesar 40,4% dan untuk kategori rendah tidak ada pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sekayu.

Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Setiap Aspek *Psychological Well Being*

No.	Aspek	Skor Rata-rata	Kesimpulan
1.	Penerimaan diri	4,8	cenderung sangat Baik
2.	Hubungan positif dengan orang lain	3,7	Cenderung Baik
3.	Otonomi	3	Netral
4.	Penguasaan lingkungan	4	Baik
5.	Tujuan hidup	3,7	Cenderung Baik
6.	Pertumbuhan pribadi	2,6	Cenderung netral

Berdasarkan hasil perhitungan dekriptif Aspek *Psychological Well being*, dapat disimpulkan bahwa terdapat skor 4,8 kategori cenderung sangat setuju pada aspek penerimaan diri, Skor 3,7 kategori cenderung setuju pada kategori hubungan positif dengan orang lain dan tujuan hidup, skor 3 kategori netral pada aspek otonomi, skor 4 kategori setuju

pada aspek penguasaan lingkungan, skor 2,6 kategori cenderung netral pada aspek pertumbuhan pribadi pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sekayu.

Tabel 4.11 Kategorisasi Skor Variabel *Work Engagement*

Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq 70$	Tinggi	83	72,8 %
$44 \leq X \leq 70$	Sedang	29	25,4 %
$X \leq 44$	Rendah	2	1,8 %
Total		114	100 %

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi skor variabel *work engagement* , dapat disimpulkan bahwa terdapat 83 perawat pada kategori tinggi dengan persentase 72,8%, 29 perawat pada kategori sedang dengan persentase 25,4% dan 2 perawat pada kategori 1,8% pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sekayu.

Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Setiap Aspek *Work engagement*

No.	Aspek	Skor Rata-rata	Kesimpulan
1.	<i>Vigour</i>	4,1	Cenderung sangat Baik
2.	<i>Dedication</i>	4	Baik
3.	<i>Absortion</i>	3,7	Cenderung Baik

Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif Aspek *work engagement* , dapat disimpulkan bahwa terdapat skor 4,1 kategori cenderung sangat setuju pada aspek *vigour*, skor 4 kategori setuju pada aspek *dedication*, skor 3,7 kategori cenderung setuju pada aspek *absortion* pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sekayu.

4.5 Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebelum melaksanakan uji analisis korelasi *pearson product moment* dengan maksud agar penarikan kesimpulan tidak membelok dari kebenaran yang sebelumnya. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas.

4.5.1 Uji Normalitas

Variabel *psychological well being* dengan *work engagement* terlihat pada variabel pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Deskripsi Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov Smirnov	Sig	Keterangan
<i>Psychological Well Being >< Work Engagement</i>	0,083	0,069	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,083 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai distribusi normal.

4.5.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan sebagai persyaratan untuk melakukan analisis dengan korelasi dan regresi linier. Uji linieritas ini dilakukan dengan menggunakan *test of linearity* pada taraf signifikansi 0.05. apabila *deviation from linearity* > 0.05 maka kedua variabel tersebut dinyatakan mempunyai hubungan linier. Apabila nilai signifikansi < 0.05 maka kedua variabel tersebut dinyatakan tidak mempunyai linier. Berikut hasil uji linieritas:

Tabel 4.14 Deskripsi Hasil Uji Linieritas

	F	Sig	Keterangan
<i>Linierity</i>	91,370	0.000	
<i>Deviation From Linierity</i>	1,413	0,097	Linieritas

Berdasarkan hasil uji linieritas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,097 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

4.5.3 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis kedua variabel, peneliti menggunakan teknik analisis *pearson product moment*. Tujuan dari uji hipotesis ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel X (*Psychological Well Being*) dengan variabel Y (*Work Engagement*). Berikut hasil uji dari uji hipotesis:

Tabel 4.15 Deskripsi Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R.	Sig.(p)	Keterangan
<i>Psychological Well being → Work Engagement</i>	0.639	0.000	Signifikan

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa besarnya koefisien korelasi antara variabel *Psychological Well Being* dengan *Work Engagement* adalah 0.639 dengan signifikansi hubungan antara kedua variabel tersebut dengan nilai 0.000. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini karena signifikansi $0.000 < 0.05$ ($p < 0.05$), maka dalam hal ini hubungan antara *Psychological Well Being* dengan *Work Engagement* memiliki korelasi dengan derajat hubungan yang kuat dengan bentuk hubungan yang positif. Dengan uraian di atas ini untuk hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini diterima.

4.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel *psychological well being* dengan *work engagement* pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sekayu. Teknik analisis dalam uji korelasi atau hubungan yaitu menggunakan teknik *pearson product moment* yang dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel penelitian yakni, variabel *psychological well being* dengan *work engagement* pada perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sekayu dengan koefisien korelasi yang menunjukkan angka $r = 0.639$ dengan nilai sig. $P = 0.000 < 0.005$ dapat diketahui bahwa ada hubungan antara *psychological well being* dengan *work engagement* pada perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sekayu. Nilai r yang menunjukkan angka 0.639 masuk dalam kategorisasi nilai korelasi kuat dengan interval koefisien 0.60 – 0.80. nilai koefisien menunjukkan $r = 0.639$ dengan sig 0.000 ($p < 0.005$) menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel. Artinya semakin tinggi *psychological well being* maka semakin tinggi juga *Work Engagement* pada perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sekayu.

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor *Psychological Well Being* dari 114 sampel penelitian yakni perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sekayu diperoleh bahwa 68 perawat (59,6%) kategori *Psychological Well Being tinggi*, 46 perawat (40,4%) kategori sedang, untuk kategori rendah itu tidak ada. Dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa *Psychological Well Being* perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sekayu berada pada tingkat tinggi. *Psychological Well Being* diartikan sebagai Keadaan seseorang yang merujuk pada perasaan mengenai segala aktivitas yang dilakukan individu selama hidupnya, baik kondisi mental negatif maupun kondisi mental positif. Individu yang memiliki *psychological well being* tinggi berarti tidak hanya terbebas dari perasaan negatif, tetapi juga dapat mengetahui potensi yang ada dalam dirinya. Penilaian terhadap pengalaman-pengalaman yang akan mengakibatkan individu dapat menerima keadaan dirinya yang akan termanifestasikan dalam bentuk *psychological well being* (Ryff, 1995).

Kemudian perhitungan kategorisasi skor *work engagement* dari 114 sampel penelitian yakni Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sekayu diperoleh 83 perawat (72.8%) kategori tinggi, 29 perawat (25.4%) kategori sedang, 2 perawat (1.8%) kategori rendah. Dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* perawat Instalasi Rawat

Inap di RSUD Sekayu berada pada tingkat tinggi. *Work engagement* diartikan sebagai upaya sukarela, di mana karyawan, ketika memiliki pilihan, akan memberikan usaha tambahan untuk kepentingan organisasi. Seorang karyawan yang dianggap sebagai pekerja yang terlibat sepenuhnya adalah individu yang benar-benar terlibat dan antusias terhadap pekerjaannya (Bakker, dkk, 2016).

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden, dengan menggunakan skala *psychological well being* yang terdiri dari 31 item pertanyaan, dapat dianalisis beberapa temuan penting. Salah satunya adalah item soal yang mendapatkan nilai rendah dibandingkan dengan item lainnya, yaitu "saya sering merasa tertekan oleh banyaknya tanggung jawab". Dalam hal ini, perawat menunjukkan pengalaman stress atau ketegangan yang sudah dialami dan merasa terbebani oleh kewajiban yang harus dipenuhi. Dengan adanya dukungan sosial dari rekan kerja yang kuat dapat mengurangi dampak stress dan meningkatkan kesehatan mental individu (James S. 1981).

Selanjutnya item soal yang mendapatkan nilai tinggi yang berbunyi "saya merasa bertanggung jawab atas situasi ditempat tinggal". Dalam hal ini, ketika seseorang merasa bertanggung jawab terhadap tempat tinggalnya itu mencerminkan tingkat perhatian dan kepedulian terhadap lingkungan sekitar. Menguatkan keterlibatan sosial dan membangun kapital sosial untuk memperbaiki tanggung jawab kolektif (Putnam, 2000).

Dari analisis ini, dapat disimpulkan bahwa beberapa perawat masih membutuhkan dukungan sosial, keterlibatan sosial, dan kesediaan untuk terus belajar dan berkembang adalah faktor-faktor yang dapat membantu untuk menghadapi tantangan dalam bekerja dan perubahan dalam kehidupan.

Berdasarkan analisis skala *work engagement* yang terdapat dalam kuesioner. Selanjutnya item soal yang mendapatkan nilai rendah "saat mejalani tugas, saya sering terlarut dalam pekerjaan hingga melupakan waktu". Dalam hal ini, ketika individu merasa sepenuhnya terlibat dan terfokus pada tugas, sehingga mereka kehilangan kesadaran akan waktu dan lingkungan sekitarnya. Ini adalah kondisi yang sangat diinginkan dalam pekerjaan atau aktivitas karena dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan produktivitas (Mihaly, 1975).

Selanjutnya untuk hasil analisis deskripsi aspek, aspek yang mendapatkan nilai rendah "pertumbuhan pribadi". Dalam hal ini, jika

aspek pertumbuhan pribadi rendah menandakan bahwa individu merasa kurang berkembang, baik secara emosional, intelektual, sosial, maupun profesional. Perawat yang merasa tidak adanya pertumbuhan didalam diri maka perawat tidak mengalami perubahan positif dalam sikap, emosi, atau pola pikir. Mereka merasa tidak ada peningkatan kualitas hidup atau kepuasan diri.

Dari analisis ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan memainkan peran penting dalam meningkatkan *engagement* dan kinerja.

Work engagement juga berkaitan dengan semua jenis tantangan dalam pekerjaan. *Work engagement* menjelaskan tentang kemampuan perawat secara penuh dalam menyelesaikan permasalahan, berhubungan dengan orang lain, dan membangun pelayanan yang inovatif. *Work engagement* berkembang secara aktif dalam suatu pengaturan dimana adanya hubungan yang kuat antara perusahaan dan nilai individual.

Penelitian lain yang juga mendukung adalah penelitian dari Robertson, Birch, dan Cooper (2012) yang menyatakan bahwasannya *psychological well-being* dapat memengaruhi timbulnya sikap kerja yang positif serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sesuai dengan korelasi positif yang didapat dalam penelitian ini, yaitu tingginya tingkat *psychological well-being* pada perawat diikuti dengan tingginya tingkat *work engagement* perawat.

Menurut Simon (2011) juga menyebutkan bahwa individu dapat memiliki *engagement* yang tinggi apabila individu tersebut menemukan arti serta memiliki motivasi dalam bekerja, bekerja dalam lingkungan kerja yang efisien, mendapat dukungan interpersonal yang positif, diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri, serta jika organisasi menunjukkan kepeduliannya pada kesehatan dan well-being karyawannya. Berdasarkan hal ini, maka dapat diketahui bahwa kondisi *psychological well-being* merupakan salah satu faktor penting dalam memengaruhi hidup suatu individu.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2002) mengatakan bahwa *Work Engagement* memiliki beberapa aspek agar dalam bekerja itu merasakan keterlibatan yang tinggi dan juga mendapatkan motivasi atau dukungan dari rekan kerja yaitu adanya *Vigour, dedication, absorption*. Untuk faktor-faktornya menurut Bakker (2016) yaitu *job resources* (sumber daya

pekerjaan), *salience of job resources* (tuntutan pekerjaan), *personal resources* (sumber daya manusia).

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) ketika seseorang dapat menyadari serta dapat memanfaatkan potensinya secara utuh, akan memengaruhi performa kerja dan penyerapan (penghayatan) seseorang terhadap apa yang dikerjakannya, begitu pula sebaliknya ketika seseorang mempunyai *engagement* terhadap pekerjaannya, maka individu tersebut akan memiliki pikiran dan perasaan yang positif dengan pekerjaannya. Hal ini membuktikan bahwa *work engagement* dapat dipengaruhi oleh kondisi *psychological well-being* yang dimiliki oleh individu.

Psychological well being membahas mengenai kesejahteraan psikologis seseorang, keadaan dimana individu itu menilai pengalaman-pengalaman yang akan mengakibatkan individu dapat menerima keadaan dirinya yang akan termanifestasikan dalam bentuk *psychological well being*. Menurut Ryff (2016) mengatakan adanya aspek-aspek dari *psychological well being* yakni adanya penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purposive life*), dan perkembangan pribadi (*personal growth*).

Tingginya tingkat *psychological well being* yang dimiliki perawat secara objektif akan memengaruhi kepentingan rumah sakit. Bagi rumah sakit, *psychological well being* berperan sebagai pendukung produktivitas para perawat dalam memberikan pelayanan jasanya pada para pasien sesuai dengan yang diharapkan oleh rumah sakit. Perawat yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan bekerja secara optimal, mereka berkomitmen dengan pekerjaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan dari perusahaan tempatnya bekerja, selalu memiliki lompatan dalam pekerjaan seiring berjalannya waktu, dan berupaya untuk mengembangkan potensi diri yang berguna untuk menginovasi hasil pekerjaan dan cenderung menyukai sebuah tantangan dalam bekerja.

Mengacu pada pendapat Berger (2010) bahwa kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh individu di tempat kerja menjadikan individu tersebut memiliki motivasi dan energi yang positif, merasa dilibatkan dan menikmati kegiatan pekerjaan, serta mampu bertahan lama dalam pekerjaannya.

Orang yang selalu mengingat Allah, menjaga shalat dan berdoa akan merasa lebih tenang dalam menjalankan pekerjaannya, meskipun pekerjaan tersebut penuh tantangan dan tekanan. Perasaan tenang ini akan berkontribusi pada kesejahteraan psikologis yang lebih baik, menerima tugas dan tanggung jawab dengan hati yang ikhlas akan lebih mampu menghadapi stres kerja. Sebagai firman-nya dalam surah Al-Baqarah ayat 155 :

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ
لصَّابِرِينَ

Artinya : *"Dan kami pasti akan menguji kalian dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan berikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar."*

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, dengan demikian pembahasan yang telah dijabarkan memperkuat hasil penelitian ini yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara *psychological well being* dengan *work engagement* pada perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sekayu. Sehingga dugaan sementara atau hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan antara *Psychological well being* dengan *work engagement* pada perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sekayu terbukti dan dapat diterima.

4.7 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, keterbatasan – keterbatasan dalam penelitian ini di antaranya:

1. Menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *sampling insidental*. Teknik *sampling insidental* bergantung pada kemudahan atau ketersediaan individu, memungkinkan terjadinya bias seleksi, yaitu pemilihan subjek yang tidak acak.
2. Peneliti tidak bisa mengamati perilaku subjek secara langsung pada saat pengisian skala, karena sebagian perawat mengisinya diluar rumah sakit.
3. Subjek kesulitan untuk meluangkan waktu untuk mengisi skala, karena subjek sibuk dalam merawat pasien dan pergantian *shift*.