

**HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DAN *EUDAIMONIC
WORKPLACE WELL-BEING* PADA PERAWAT DI RSUD
PASAMAN BARAT**



SKRIPSI

VINNATHA SYELLA JD

22011241

**DEPARTEMEN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2026

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Vinnatha Syella Jd

NIM/BP : 22011241

Departemen : Psikologi

Fakultas : Psikologi dan Kesehatan

Judul : Hubungan *Work Engagement* Dan *Eudaimonic Workplace Well-Being* Pada Perawat Di RSUD Pasaman Barat

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat merupakan hasil karya saya sendiri dan semua sumber, baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, 3 Juni 2026



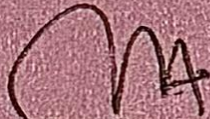
Vinnatha Syella Jd
NIM. 22011241

PERSETUJUAN SKRIPSI

HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DAN *EUDAIMONIC WORKPLACE* *WELL-BEING* PADA PERAWAT DI RSUD PASAMAN BARAT

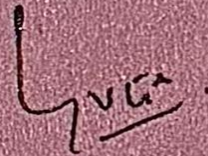
Nama : Vinnatha Syella Jd
NIM : 22011241
Departemen : Psikologi
Fakultas : Psikologi dan Kesehatan

Mengetahui
Kepala Departemen



Dr. Mardianto, S.Ag., M.Si
NIP. 197703242006041001

Padang, 3 Juni 2026
Dosen Pembimbing



Suci Rahma Nio, M.Psi., Psikolog
NIP. 198605302015042002

PERSETUJUAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Menerbitkan Naskah Artikel Ilmiah pada Jurnal Ilmiah Terakreditasi/Bereputasi Dan Divalidasi sesuai Ketentuan Peraturan Rektor Nomor 05 Tahun 2024 Tentang Pelaksanaan Tugas Akhir Mahasiswa Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan *Work Engagement* Dan *Eudaimonic Workplace Well-Being* Pada Perawat Di RSUD Pasaman Barat

Judul Artikel Ilmiah : *The Relationship between Work Engagement and Eudaimonic Workplace Well-Being among Nurses at RSUD Pasaman Barat*

Judul Ilmiah : Hubungan *Work Engagement* Dan *Eudaimonic Workplace Well-Being* Pada Perawat Di RSUD Pasaman Barat

Nama : Vinnatha Syella Jd

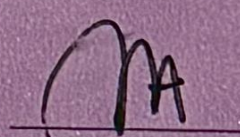
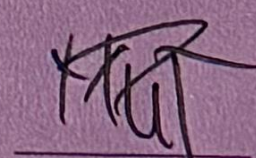
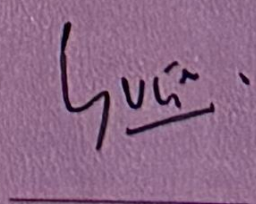
NIM : 22011241

Departemen/Prodi : Psikologi

Fakultas : Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Padang, 3 Juni 2026

Tim Validator

No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Mardianto, S. Ag., M.Si NIP. 197703242006041001	Kepala Departemen	
2.	Mario Pratama, S. Psi., M.A NIP. 198802242018031001	Kepala Laboratorium	
3.	Suci Rahma Nio, M. Psi., Psikolog NIP. 198605302015042002	Pembimbing	

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan, kekuatan, dan kemudahan bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Hubungan Work Engagement dan Eudaimonic Workplace Well-Being pada Perawat di RSUD Pasaman Barat”* dengan baik. Penelitian ini disusun guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana di Departemen Psikologi Universitas Negeri Padang.

Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam proses penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Dr. Ir. Krismadinata, S.T., M.T., selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Dr. Suryanef, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Mardianto, S.Ag., M.Si., selaku Kepala Departemen Psikologi Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Suci Rahma Nio, M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing akademik sekaligus pembimbing skripsi, yang dengan kesabaran, ketulusan, serta ilmu yang berharga telah menuntun penulis menapaki setiap proses, dari keraguan menuju keyakinan. Bimbingan beliau bukan hanya mengarahkan karya ini, tetapi juga menguatkan cara penulis memaknai sebuah perjalanan.

5. Devi Syarmini Narulita (Almh.), bidadari surgaku, yang telah lebih dahulu kembali ke pangkuan-Nya, namun cintanya tetap hidup dalam diri penulis. Bunda, terima kasih telah membekali penulis dengan menanamkan iman sedari kecil, sehingga dalam setiap langkah yang goyah, penulis tidak pernah benar-benar kehilangan arah. *I love you in every lifetime, and I will miss you in every one of them.*
6. AKP Julisman, S.H., M.H. Papah tercinta, yang dalam diamnya menyimpan kekuatan, dan dalam lelahnya senantiasa menghadirkan keteguhan. Setiap jerih payah yang papah ikhtiarkan dengan ikhlas adalah jalan yang mengantarkan penulis sampai pada titik ini. Doa yang tak pernah terucap keras, namun selalu terasa, menjadi penuntun dalam setiap langkah penulis. Serta kepada Mamah, yang dengan kehadiran dan perhatiannya melengkapi perjalanan ini, penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan dan doa yang diberikan.
7. Briptu Vannesa Jd, S.H. kakak tersayang, yang tidak hanya hadir sebagai keluarga, tetapi juga sebagai ruang pulang. Dalam ketulusannya, ia memikul lebih dari yang seharusnya—menjadi penopang dengan segala ketulusan, memberi tanpa banyak kata, baik secara material maupun emosional, hingga penulis mampu berdiri sampai sejauh ini.
8. Teuku Sultan Muhardiansyah Jd, adik kecil tercinta, yang kehadirannya adalah cahaya yang tidak pernah redup dalam hidup penulis. *He was not merely a part of this journey, but the reason behind every step I chose to take.* Semoga semesta selalu merengkuh langkahmu dengan keberuntungan,

keberkahan, dan keberhasilan yang bahkan melampaui apa yang pernah penulis capai.

9. Oma, Mimi, Ibu, dan Cikbit, yang telah menenun kembali kehangatan yang sempat terenggut waktu. Dalam kasih yang selalu diupayakan, penulis menemukan kekuatan untuk tumbuh menjadi wanita dewasa ini. Terima kasih atas doa yang mengalir tanpa henti, dan cinta yang tidak pernah meminta balasan.
10. Briptu Muhammad Ikrar Fauzi, yang hadir dengan ketenangan. Dalam kehadirannya, penulis menemukan ruang nyaman, bahkan ketika dunia terasa tidak ramah. Terima kasih atas waktu, perhatian, dan ketulusan yang menjadi bagian dari perjalanan ini.
11. Aulia Samiana, yang sebentar lagi juga akan menyandang gelar S.Psi., sahabat yang tidak hanya berjuang bersama, tetapi juga bertumbuh dalam setiap cerita sejak awal perkuliahan. Dari secangkir kopi ke secangkir kopi berikutnya, dalam berbagai suasana dan dinamika yang dilalui, kehadirannya selalu menjadi penguat yang tak tergantikan.
12. Seluruh keluarga besar penulis, yang dalam doa dan kepercayaannya telah menjadi akar yang menjaga penulis tetap teguh, sekalipun diterpa berbagai keadaan.
13. Seluruh sahabat dan orang-orang terdekat yang telah penulis anggap sebagai keluarga, yang hadir bukan sekadar menemani, tetapi juga menguatkan, mengingatkan, dan menjadi bagian dari perjalanan panjang ini.

14. Terakhir, terima kasih kepada Vinnatha Syella Juldev, S.Psi. Terima kasih telah bertahan, berjuang, dan tetap melangkah hingga titik ini. Untuk tubuh yang tetap kuat dan jiwa yang terus teguh menghadapi setiap lika-liku perjalanan. Untuk diri ini, teruslah tumbuh lebih indah. Ternyata, perjalanan ini begitu berharga dan menyenangkan.

ABSTRAK

Judul : Hubungan *Work Engagement* Dan *Eudaimonic Workplace Well-Being* Pada Perawat Di Rsud Pasaman Barat
Nama : Vinnatha Syella Jd
Pembimbing : Suci Rahma Nio, M. Psi., Psikolog.

Vinnatha.12@gmail.com

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki tuntutan kerja tinggi baik secara fisik, emosional, maupun psikologis, sehingga rentan mengalami penurunan keterlibatan kerja apabila tidak didukung oleh kesejahteraan psikologis yang memadai. Salah satu bentuk *wellbeing* yang perlu dalam konteks kerja yakni *Eudaimonic Workplace Well-Being*, bermakna kesejahteraan yang berasal dari pemaknaan kerja, pertumbuhan diri, dan relasi sosial yang baik di lingkungan kerja. Temuan ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara *Work Engagement* dan *Eudaimonic Workplace Well-Being* pada perawat di RSUD Pasaman Barat. Temuan ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan rancangan korelasional. Metode sampling yang dipakai adalah purposive sampling memakai 172 perawat. Pengumpulan data dilaksanakan melalui instrumen UWES-9 (Utrecht Work Engagement Scale) dan skala *Eudaimonic Workplace Well-Being* (EWWS) yang telah dinyatakan valid serta reliabel. Pengolahan data dilakukan dengan metode korelasi Pearson Product Moment melalui bantuan aplikasi SPSS. Temuan temuan mengindikasikan tingkat *work engagement* dan *eudaimonic workplace well-being* ada di kelompok tinggi sampai sangat tinggi, serta terdapat korelasi positif dan signifikan pada variabel-variabel tersebut. Hasil ini memperlihatkan semakin tinggi *Eudaimonic Workplace Well-Being*, maka semakin tinggi *Work Engagement* perawat di RSUD Pasaman Barat.

Kata Kunci : *Work Engagement*, *Eudaimonic Workplace Well-Being*, perawat.

ABSTRACT

Title : *The Relationship Between WorkEngagement And EudaimonicWorkplaceWell-Being Among Nurses At RSUD Pasaman Barat*
Name : Vinnatha Syella Jd
Supervisor : Suci Rahma Nio, M. Psi., Psikolog.

Vinnatha.12@gmail.com

Nurses, as healthcare providers, encounter substantial physical, emotional, and psychological demands in their daily work, which can place them at risk of reduced WorkEngagement when their psychological well-being is insufficiently supported. Within the workplace context, one crucial aspect of psychological well-being is EudaimonicWorkplaceWell-Being, defined as a sense of well-being that arises from meaningful job involvement, opportunities for personal development, and supportive interpersonal relationships at work. This research seeks to explore the association between WorkEngagement and EudaimonicWorkplaceWell-Being among nurses at RSUD Pasaman Barat. A quantitative approach with a correlational design was applied in this study. Participants were selected through purposive sampling, resulting in a total of 172 nurses. Data collection utilized the Utrecht WorkEngagement Scale (UWES-9) and the EudaimonicWorkplaceWell-Being Scale (EWWS), both of which have been confirmed as valid and reliable instruments. The data were analyzed using the Pearson Product Moment correlation technique with the support of SPSS software. The findings revealed that both WorkEngagement and EudaimonicWorkplaceWell-Being were categorized as high to very high, and a positive, statistically significant relationship was identified between the two variables. This suggests that higher levels of EudaimonicWorkplaceWell-Being are linked to increased WorkEngagement among nurses at RSUD Pasaman Barat.

Keywords: *Work Engagement, Eudaimonic Workplace Well-Being , nurses.*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Temuan	5
E. Manfaat Temuan	6
F. Perbedaan dengan Temuan Sebelumnya	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. <i>Eudaimonic Workplace Well-Being</i>	10
1. Definisi <i>Eudaimonic Workplace Well-Being</i>	10
2. Aspek <i>Eudaimonic Workplace Well-Being</i>	11
3. Faktor- Faktor <i>Eudaimonic Workplace Well-Being</i>	12
B. <i>Work engagement</i>	15
1. Definisi <i>Work engagement</i>	15
2. Aspek <i>Work engagement</i>	16
3. Faktor-Faktor <i>Work engagement</i>	17
C. Dinamika Korelasi Antar Variabel	18
D. Kerangka Konseptual	19
E. Hipotesis	19
BAB III METODOLOGI TEMUAN	19
A. Jenis Temuan	19
B. Rancangan Temuan	19

C. Identifikasi Variabel Temuan	19
D. Definisi Operasional	20
E. Populasi dan Sampel Temuan.....	21
F. Teknik Pengumpulan Data	22
G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	24
H. Prosedur Temuan	25
I. Analisis Data	25
BAB IV	27
A. Uraian Subjek Temuan	27
B. Pelaksanaan Temuan	28
C. Uraian Data Temuan	29
D. Hasil Temuan	37
E. Pembahasan	39
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	42
A. Kesimpulan	42
B. Saran	42
DAFTAR PUSTAKA.....	44

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbedaan dengan temuan sebelumnya	7
Tabel 3.1 <i>Blueprint eudaimonicworkplacewell-being</i>	23
Tabel 4.1 Uraian subjek mengacu pada jenis kelamin	27
Tabel 4.2 Uraian subjek mengacu pada usia	27
Tabel 4.3 Uraian Subjek mengacu pada pendidikan terakhir	28
Tabel 4.4 Uraian subjek mengacu pada lama bekerja	28
Tabel 4.5 Uraian data variabel <i>eudaimonicworkplacewell-being</i>	29
Tabel 4.6 Uraian data mengacu pada aspek <i>eudaimonicworkplacewell-being</i>	30
Tabel 4.7 Uraian data variabel <i>workengagement</i>	30
Tabel 4.8 Uraian data mengacu pada aspek <i>workengagement</i>	31
Tabel 4.9 Pengelompokan skor <i>eudaimonicworkplacewell-being</i>	32
Tabel 4.10 Hasil Pengelompokan skor <i>eudaimonicworkplacewell-being</i>	32
Tabel 4.11 Pengelompokan data mengacu pada aspek <i>eudaimonic workplace well being</i>	33
Tabel 4.12 Pengelompokan skor <i>workengagement</i>	34
Tabel 4.13 Hasil Pengelompokan skor <i>workengagement</i>	34
Tabel 4.14 Pengelompokan data mengacu pada skor aspek <i>workengagement</i>	35
Tabel 4.15 Hasil Percobaan normalitas	36
Tabel 4.16 Hasil Percobaan korelasional	37
Tabel 4.17 Hasil Percobaan hipotesis	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	18
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Percobaan deskriptif.....	50
Lampiran 2. Hasil Percobaan deksriptif variabel	51
Lampiran 3. Hasil Percobaan Pengelompokan	52
Lampiran 4. Hasil Percobaan Asumsi Klasik.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kelangsungan hidup setiap organisasi, khususnya organisasi pelayanan publik di sektor kesehatan, sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Kualitas pelayanan kesehatan yang terkait langsung dengan alur pelayanan sama pentingnya bagi keberhasilan industri kesehatan seperti ketersediaan fasilitas dan teknologi medis. UU No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan tenaga kerja sebagai individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja dalam menghasilkan produk dan/atau layanan yang bisa dipakai guna memenuhi kepentingan pribadi serta kebutuhan masyarakat luas. Pada konteks pelayanan kesehatan, tenaga kesehatan memegang peran strategis dalam menjamin terpenuhinya hak masyarakat atas pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkelanjutan.

Tenaga kesehatan memiliki karakteristik pekerjaan yang kompleks karena melibatkan tanggung jawab profesional, tuntutan emosional, serta interaksi interpersonal yang intens. World Health Organization (2022) menyebutkan nakes dihadapi beban kerja yang tinggi, tekanan emosional berkelanjutan, serta tuntutan untuk tetap memberi pelayanan yang aman dan berkualitas dalam berbagai kondisi. Di antara berbagai profesi perawat adalah kelompok terbesar yang mempunyai intensitas interaksi tertinggi dengan pasien dan keluarga pasien. UU No. 38 Th. 2014 tentang Keperawatan menegaskan perawat yakni tenaga profesional yang memberi asuhan keperawatan secara berkesinambungan, sesampai peran perawat tidak hanya berjenis teknis, namun juga aspek emosional, sosial, dan juga etis.

Dalam situasi kerja yang menuntut tersebut, keterlibatan psikologis perawat dalam pekerjaannya menjadi faktor penting. Salah satu konsep yang menjelaskan keterlibatan psikologis positif dalam konteks kerja adalah *Work engagement*. Schaufeli & Bakker (2004) didefinisikan *Work Engagement*

dengan kondisi psikologis baik yang berkorelasi dengan pekerjaan dan diindikasikan oleh semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penghayatan (absorption). Individu yang memiliki tingkat *WorkEngagement* yang tinggi cenderung memperlihatkan energi kerja yang kuat, keterlibatan emosional terhadap pekerjaannya, serta fokus yang tinggi dalam menjalankan tugas. Dalam konteks keperawatan, *WorkEngagement* berperan penting karena berkaitan dengan keberlanjutan motivasi, kualitas pelayanan, serta kemampuan perawat menghadapi tuntutan kerja yang tinggi (Bakker et al., 2007). Namun, laporan World Health Organization (2022) memperlihatkan tenaga kesehatan rentan mengalami penurunan keterlibatan kerja akibat tekanan kerja yang berkepanjangan, terutama pada profesi dengan beban emosional tinggi.

Dalam kajian well-being, terdapat dua sudut pandang yang saling melengkapi, yakni hedonic well-being dan eudaimonic well-being. Dalam konteks organisasi, pembahasan well-being lebih banyak berfokus pada aspek hedonic, yang menekankan pada perasaan senang, kepuasan, dan kebahagiaan (Ryff & Singer, 2008). Oleh karena itu, Bartels et al. (2019) mengembangkan konsep *Eudaimonic Workplace Well-Being* yang menekankan pada makna kerja, pengembangan diri, aktualisasi potensi, serta kontribusi individu dalam organisasi. *Eudaimonic well-being* dipahami sebagai kesejahteraan yang dicapai melalui pemenuhan potensi personal, tujuan hidup yang bermakna, dan relasi yang berkualitas (Huta & Ryan, 2010). Temuan Peiró et al. (2019) juga memperlihatkan pengalaman kebahagiaan eudaimonic memiliki manfaat yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan kebahagiaan hedonic. Oleh karena itu, *Eudaimonic Workplace Well-Being* menjadi aspek penting untuk dikaji dalam konteks kerja, khususnya pada profesi dengan tuntutan psikologis tinggi seperti perawat.

Seiring berkembangnya psikologi positif, kesejahteraan kerja tidak lagi dipahami semata-mata sebagai ketiadaan stres atau kelelahan, melainkan menjadi kondisi dimana individu mampu berguna secara maksimal dan menemukan makna dalam peran yang dijalannya. Ryan & Deci (2001) menjelaskan kesejahteraan psikologis yang bersifat eudaimonik berkaitan

dengan pemenuhan kebutuhan psikologis dasar serta keterlibatan individu dalam aktivitas yang selaras dengan skor dan tujuan hidupnya. Perspektif ini ditekankan kesejahteraan kerja tidak hanya diukur dari kepuasan sesaat, tetapi dari sejauh mana pekerjaan memberi makna, pertumbuhan pribadi, dan rasa tujuan.

Sejumlah temuan empiris memperlihatkan adanya keterkaitan antara *WorkEngagement* dan *EudaimonicWorkplaceWell-Being*. Liona dan Yuniardi (2020) menemukan adanya korelasi positif antara *WorkEngagement* dan *well-being* pekerja. Karaca et al. (2023) juga memperlihatkan *EudaimonicWorkplaceWell-Being* berkorelasi positif dengan *WorkEngagement* pada tenaga kesehatan. Selain itu, Rahmi dan Mubarak (2023) melalui adaptasi *EudaimonicWorkplaceWell-Being Scale* (EWWS) versi Indonesia memperlihatkan *EudaimonicWorkplaceWell-Being* memiliki korelasi positif pada *WorkEngagement* serta korelasi negatif dengan stres kerja. Kondisi tersebut memperlihatkan kesejahteraan kerja yang bersifat eudaimonik berpotensi menjadi faktor penting dalam menjaga keterlibatan kerja perawat di tengah tuntutan kerja yang tinggi.

Fenomena tersebut juga ditemukan pada perawat di RSUD Pasaman Barat. Mengacu pada wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti, perawat menghadapi beban kerja yang tinggi, keterbatasan jumlah tenaga dibandingkan dengan jumlah pasien, serta sistem kerja shift yang berlangsung selama dua puluh empat jam. Kondisi tersebut menuntut perawat untuk tetap memberi pelayanan yang profesional, empatik, dan berkesinambungan dalam situasi fisik maupun emosional yang beragam. Dalam kondisi kerja yang relatif seragam tersebut, ditemukan adanya variasi pengalaman psikologis di antara perawat. Sebagian perawat menyampaikan mereka tetap merasa bersemangat dan terlibat dalam pekerjaannya karena memaknai profesi perawat sebagai bentuk pengabdian dan tanggung jawab kemanusiaan. Perawat-perawat ini memperlihatkan dedikasi terhadap pekerjaan serta berupaya mempertahankan kualitas pelayanan meskipun ada dalam tekanan kerja yang tinggi. Namun, di sisi lain, terdapat perawat yang mulai merasakan penurunan semangat dan

keterlibatan kerja, di mana pekerjaan dipersepsikan sebagai rutinitas yang melelahkan dan menguras energi emosional.

Kondisi ini mengarahkan keterlibatan kerja perawat bukan hanya dipengaruhi oleh tuntutan dan kondisi kerja, namun juga bagaimana perawat memaknai pekerjaannya serta merasakan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Oleh karena itu, variasi pengalaman psikologis yang muncul pada perawat RSUD Pasaman Barat menjadi fenomena penting untuk dikaji secara ilmiah dalam kaitannya dengan *WorkEngagement* dan *EudaimonicWorkplaceWell-Being*. Meskipun temuan mengenai *WorkEngagement* dan *EudaimonicWorkplaceWell-Being* telah banyak dilakukan, sebagian besar masih berfokus pada konteks organisasi secara umum atau sektor pekerjaan di luar pelayanan kesehatan daerah. Bartels et al. (2019) mengembangkan konsep *EudaimonicWorkplaceWell-Being* tanpa memfokuskan pada profesi dengan tuntutan emosional tinggi, sementara Karaca et al. (2023) menelitinya pada tenaga kesehatan dalam konteks sistem kesehatan negara lain. Temuan Rahmi dan Mubarak (2023) juga belum secara spesifik mengkaji profesi perawat. Oleh karena itu, temuan mengenai korelasi *WorkEngagement* dan *EudaimonicWorkplaceWell-Being* pada perawat di rumah sakit daerah Indonesia masih terbatas.

Mengacu pada uraiannya, hasil studi ini mengacu pada pengetahuan empiris tentang korelasi antara keterlibatan kerja perawat dan kesejahteraan eudaimonik di tempat kerja dalam konteks rumah sakit umum daerah di Indonesia. Temuan ini sangat penting untuk menyelidiki korelasi antara keterlibatan kerja dan kesejahteraan eudaimonik di tempat kerja di kalangan perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Pasaman Barat. Diharapkan hasil ini akan memberi kontribusi ilmiah terhadap kemajuan penelitian psikologi kerja dan organisasi serta memberi landasan bagi administrasi rumah sakit untuk mengembangkan intervensi dan kebijakan yang mendorong kesehatan psikologis dan keterlibatan perawat di tempat kerja.

B. Identifikasi Masalah

Mengacu pada penjelasan diatas, permasalahan yang bisa dianalisa ialah:

1. Perawat di RSUD Pasaman Barat menghadapi intensitas interaksi yang tinggi dengan pasien, keluarga pasien, serta sesama tenaga kesehatan, yang menuntut keterlibatan emosional dan psikologis dalam menjalankan peran keperawatan.
2. Durasi kerja perawat di RSUD Pasaman Barat relatif tinggi, diindikasikan dengan sistem kerja shift, keterbatasan jumlah tenaga, serta tuntutan pelayanan yang berlangsung secara berkelanjutan.
3. Terbisa variasi tingkat *WorkEngagement* pada perawat, meskipun ada dalam kondisi kerja yang relatif sama.
4. Perbedaan tingkat *WorkEngagement* tersebut berkaitan dengan perbedaan cara perawat memaknai pekerjaannya, yang tercermin pada pengalaman *EudaimonicWorkplaceWell-Being* dalam menjalankan peran profesional.

C. Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang ditemukan permasalahan pada studi ini, yakni:

1. Bagaimana tingkat *WorkEngagement* pada perawat di RSUD Pasaman Barat?
2. Bagaimana tingkat *EudaimonicWorkplaceWell-Being* pada perawat di RSUD Pasaman Barat?
3. Apakah terbisa korelasi antara *WorkEngagement* dan *EudaimonicWorkplaceWell-Being* pada perawat di RSUD Pasaman Barat?

D. Tujuan Temuan

Temuan ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1. MenUraikan tingkat *WorkEngagement* pada perawat di RSUD Pasaman Barat.

2. MenUraikan tingkat *EudaimonicWorkplaceWell-Being* pada perawat di RSUD Pasaman Barat.
3. Menganalisis korelasi antara *WorkEngagement* dan *EudaimonicWorkplaceWell-Being* pada perawat di RSUD Pasaman Barat.

E. Manfaat Temuan

Temuan ini diharapkan bisa memberi manfaat di masa mendatang, baik bagi individu maupun bagi berbagai instansi yang terkait berikut ini:

1. Manfaat Teoretis

Temuan ini diharapkan bisa memberi kontribusi dalam pengembangan kajian psikologi positif, khususnya terkait pemahaman mengenai korelasi antara *WorkEngagement* dan *EudaimonicWorkplaceWell-Being* dalam konteks profesi perawat. Hasil temuan ini diharapkan bisa memperkaya literatur akademik mengenai kesejahteraan kerja berbasis makna serta menjadi referensi bagi temuan selanjutnya yang mengkaji aspek psikologis positif pada tenaga kesehatan.

2. Manfaat Praktis

Temuan ini diharapkan memberi manfaat praktis bagi berbagai pihak. Bagi manajemen RSUD Pasaman Barat, hasil temuan bisa menjadi bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan dan program kerja yang mendukung keterlibatan kerja perawat serta kesejahteraan psikologis berbasis makna.

Bagi perawat, temuan ini diharapkan bisa meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya keterlibatan kerja dan pemaknaan terhadap profesi sebagai bagian dari kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Bagi pemangku kebijakan di bidang kesehatan, hasil temuan ini bisa menjadi masukan dalam perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia kesehatan yang berorientasi pada penguatan aspek psikologis positif dan keberlanjutan kinerja tenaga keperawatan.

F. Perbedaan dengan Temuan Sebelumnya

Tabel 1.1 Perbedaan dengan Temuan Sebelumnya

No.	Temuan Sebelumnya	Temuan Saat Ini
1.	Bartels et al. (2019) meneliti <i>Eudaimonic Workplace Well-Being</i> dalam konteks organisasi secara umum. • Subjek temuan berasal dari berbagai jenis organisasi dan latar belakang pekerjaan. • Tidak berfokus pada profesi tertentu dengan tuntutan emosional spesifik. • Konteks kerja tidak selalu melibatkan interaksi intens dengan penerima layanan. • Korelasi interpersonal di tempat kerja tidak menjadi pusat perhatian temuan.	Temuan ini secara khusus dilakukan pada perawat, yakni profesi yang memiliki interaksi langsung, intens, dan berulang dengan pasien dan keluarga pasien. <i>Eudaimonic Workplace Well-Being</i> dikaji dalam konteks pekerjaan yang menuntut empati, keterlibatan emosional, serta tanggung jawab moral yang tinggi. Selain itu, korelasi interpersonal tidak hanya terjadi secara internal antarpegawai, tetapi juga eksternal dengan pasien dan keluarga, sesampai konteks kesejahteraan kerja menjadi lebih kompleks.
2.	Temuan oleh Karaca, Tanova, & Gokmenoglu (2023) meneliti korelasi <i>Work Engagement</i> dan <i>Eudaimonic Workplace Well-Being</i> pada tenaga kesehatan di Turki. • Subjek temuan mencakup berbagai	Temuan ini memfokuskan subjek secara spesifik pada perawat di rumah sakit daerah Indonesia. Konteks RSUD Pasaman Barat diindikasikan oleh keterbatasan sumber daya,

	profesi tenaga kesehatan. • Temuan dilakukan dalam sistem kesehatan negara lain dengan kebijakan dan fasilitas yang berbeda. • Konteks budaya kerja cenderung individualistik. • Rumah sakit yang diteliti memiliki dukungan sistem dan sumber daya yang relatif memadai.	beban kerja tinggi, serta budaya kerja yang lebih kolektivistik. Kondisi ini memengaruhi bagaimana perawat membangun <i>WorkEngagement</i> dan memaknai kesejahteraan kerja secara eudaimonik dalam situasi yang lebih menantang.
3.	Rahmi & Mubarak (2023) meneliti korelasi <i>WorkEngagement</i> dan <i>EudaimonicWorkplaceWell-Being</i> pada pekerja dengan tuntutan kerja tinggi secara umum. • Subjek temuan berasal dari berbagai sektor pekerjaan. • Tidak membedakan karakteristik tuntutan kerja antarprofesi. • Interaksi pelayanan langsung bukan fokus utama temuan.	Temuan ini membatasi subjek pada perawat, profesi dengan karakteristik tuntutan kerja yang khas, yakni pelayanan kesehatan langsung, keterlibatan emosional berkelanjutan, serta tanggung jawab etis terhadap keselamatan pasien. Dengan fokus profesi yang lebih sempit, temuan ini memberi gambaran yang lebih mendalam mengenai korelasi <i>WorkEngagement</i> dan <i>EudaimonicWorkplaceWell-Being</i> pada konteks keperawatan.
4.	Rafsanjani & Rahmi (2024) meneliti korelasi <i>WorkEngagement</i> dan <i>EudaimonicWorkplaceWell-Being</i> pada karyawan hotel di sektor pariwisata. • Orientasi pelayanan bersifat	Temuan ini dilakukan pada sektor pelayanan publik bidang kesehatan, di mana orientasi pelayanan perawat berfokus pada keselamatan pasien dan skor kemanusiaan. Makna kerja

	komersial dan berbasis kepuasan pelanggan. • Makna kerja dibentuk melalui standar layanan dan target organisasi. • Interaksi dengan pelanggan tidak melibatkan tanggung jawab moral terkait keselamatan jiwa	perawat tidak hanya ditentukan oleh standar layanan, tetapi juga oleh perasaan berkontribusi terhadap proses penyembuhan dan kesejahteraan orang lain, sesampai konteks <i>Eudaimonic Workplace Well-Being</i> menjadi berbeda secara mendasar.
5.	Alwan & Rahmi (2024) meneliti korelasi <i>WorkEngagement</i> dan <i>Eudaimonic Workplace Well-Being</i> pada aparatur sipil negara. • Lingkungan kerja bersifat birokratis dan administratif. • Interaksi pelayanan cenderung formal dan prosedural. • Tuntutan emosional relatif stabil. • Sistem kerja tidak menuntut pelayanan berkelanjutan selama 24 jam.	Temuan ini dilakukan pada perawat RSUD Pasaman Barat yang bekerja dalam kondisi kerja dinamis, dengan sistem kerja shift dua puluh empat jam, tekanan emosional tinggi, serta interaksi langsung dengan pasien dalam kondisi sakit dan kritis. Perbedaan karakteristik pekerjaan ini memungkinkan munculnya dinamika korelasi <i>WorkEngagement</i> dan <i>Eudaimonic Workplace Well-Being</i> yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Mengacu pada hasil temuan mengenai korelasi *WorkEngagement* dan *EudaimonicWorkplaceWell-Being* pada perawat di RSUD Pasaman Barat, bisa disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Tingkat *WorkEngagement* pada perawat di RSUD Pasaman Barat ada di kelompok tinggi sampai sangat tinggi.
2. Tingkat *EudaimonicWorkplaceWell-Being* pada perawat juga ada di kelompok tinggi sampai sangat tinggi, baik pada aspek intrapersonal maupun interpersonal.
3. Terbisa korelasi positif dan signifikan antara *WorkEngagement* dan *EudaimonicWorkplaceWell-Being* pada perawat di RSUD Pasaman Barat.

B. Saran

Mengacu pada hasil temuan yang telah dilakukan, terbisa beberapa saran yang bisa diajukan sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Manajemen RSUD Pasaman Barat
Manajemen rumah sakit disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan *WorkEngagement* serta *EudaimonicWorkplaceWell-Being* perawat melalui kebijakan dan program yang mendukung kesejahteraan psikologis. Ini bisa dilakukan dengan memberi dukungan kerja yang memadai, menciptakan lingkungan kerja yang positif, memperkuat korelasi antar tenaga kesehatan, serta menyediakan program pengembangan diri seperti pelatihan, *coaching*, atau *counseling*.
2. Bagi Perawat
Perawat disarankan untuk terus mengembangkan kemampuan dalam memaknai pekerjaan secara positif serta menjaga keterlibatan dalam bekerja. Ini bisa dilakukan dengan meningkatkan kesadaran akan skor dan tujuan profesi keperawatan sebagai bentuk kontribusi terhadap

kemanusiaan, serta membangun korelasi sosial yang suportif dengan rekan kerja. Selain itu, perawat juga diharapkan mampu mengelola stres kerja dengan baik agar tetap mempertahankan kesejahteraan psikologis.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor lain yang bisa memengaruhi *Eudaimonic Workplace Well-Being*, seperti *perceived organizational support*, kepemimpinan, beban kerja, serta faktor individu seperti resiliensi dan makna hidup. Selain itu, temuan selanjutnya bisa memakai metode temuan yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau *mixed methods*, agar memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai dinamika psikologis perawat di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwan, Z., & Rahmi, T. (2024). *WorkEngagement Dan EudaimonicWorkplaceWell-Being Pada Pegawai Negeri Sipil*. 4, 11642–11652.
- Azwar. (2014). *Penyusun Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*.
- Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the *EudaimonicWorkplaceWell-Being* scale. *PLoS ONE*, 14(4), 1–21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>
- Huta, V., & Ryan, R. M. (2010). *Pursuing pleasure or virtue : The differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives Pursuing Pleasure or Virtue : The Differential and Overlapping Well-Being Benefits of Hedonic and Eudaimonic Motives*. October 2010. <https://doi.org/10.1007/s10902-009-9171-4>
- Karaca, G., Tanova, C., & Gokmenoglu, K. (2023). *How do shared values improve EudaimonicWorkplaceWell-Being : role of perceived justice and emotional exhaustion among nurses*. 37(2), 158–176. <https://doi.org/10.1108/JHOM-07-2022-0199>
- Liona, R. C., & Yuniardi, M. S. (2020). *The contribution of WorkEngagement and*

- job satisfaction to workers ' psychological well -being*. 17(2), 94–103.
<https://doi.org/10.26555/humanitas.v0i0.16251>
- Peiró, J. M., Kozusznik, M. W., & Soriano, A. (2019). From happiness orientations to work performance: the mediating role of hedonic and eudaimonic experiences. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24). <https://doi.org/10.3390/ijerph16245002>
- Prof. Dr. Sugiyono. (2023). *Metode Temuan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Rafsanjani, A. F., & Rahmi, T. (2024). *Korelasi Perceived Organizational Support Dengan Eudaimonic Workplace Well-Being Pada Karyawan Hotel*. 7, 346–350.
- Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Ivanova, T. Y., & Osin, E. N. (2019). *Basic psychological need satisfaction mediates the relationship between engaging leadership and work engagement : A cross-national study*. 1–19.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21366>
- Rahmi, T., Mubarak, A., Psikologi, F., & Islam, U. (2023). *ADAPTASI EUDAIMONIC WORKPLACE WELL-BEING SCALE (EWWS) VERSI INDONESIA*. <https://doi.org/10.24036/rapun.v13i2>.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). *ON HAPPINESS AND HUMAN POTENTIALS : A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being*.
- Ryff, C. D. (1989). *Happiness Is Everything , or Is It ? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being*. 57(6), 1069–1081.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 9(1), 13–39.
<https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands , job resources , and their relationship with burnout and engagement : a multi-sample study*. 315(March

2003), 293–315.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Waterman, A. S., Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Ravert, R. D., Williams, K., Agocha, V. B., Kim, S. Y., Donnellan, M. B., Sciences, B., Miller, L. M., Studies, F., Sciences, F., & Lansing, E. (2021). *HHS Public Access*. 5(1), 41–61. <https://doi.org/10.1080/17439760903435208>.The

Winarsunu. (2009). *STATISTIK Dalam Temuan Psikologi dan Pendidikan*. UMM press. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=lggHEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=winarsunu+2009&ots=I1esDJU8hE&sig=bfWCGrioSRdYtnMr4kb-bc8Q-ZQ&redir_esc=y#v=onepage&q=winarsunu+2009&f=false

World Health Organization. (2022). *World failing in ‘our duty of care’ to protect mental health and well-being of health and care workers, finds report on impact of COVID-19*. https://www.who.int/news/item/05-10-2022-world-failing-in--our-duty-of-care--to-protect-mental-health-and-wellbeing-of-health-and-care-workers--finds-report-on-impact-of-covid-19?utm_source