

Hubungan antara Dukungan Sosial dan Makna Kerja Sebagai Panggilan (*Calling*) dengan Keterikatan Kerja

Monica Devina Puspita
Universitas Surabaya

INTISARI

Perawat di RSJ Menur yang kesehariannya harus menghadapi pasiennya yang mengalami gangguan kejiwaan. Adanya *lack of engagement* pada perawat di RSJ Menur Surabaya yang didukung dengan rendahnya makna kerja sebagai panggilan ketika perawat menghadapi tugas keperawatan. Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan (*calling*) dengan keterikatan kerja. Subyek penelitiannya adalah perawat pelaksana bagian rawat inap rumah sakit Jiwa Menur Surabaya sebanyak 73 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan *total population study* dan teknik analisisnya menggunakan regresi ganda. Hasil yang diperoleh menunjukkan dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan dengan keterikatan kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 42,4% ($R^2=0,424$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan adanya hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja panggilan serta keterikatan kerja diduga karena rekan kerja di rumah sakit tersebut memberikan dukungan satu sama lain dalam berbagai bentuk dan perawat-perawat tersebut memaknai pekerjaan sebagai panggilan sehingga mereka menjadi semangat dalam bekerja, merasa waktu begitu cepat dan tidak merasa terbebani ketika bekerja sehingga mereka menjadi optimal dalam memberikan pelayanan pada pasien.

Kata kunci : keterikatan kerja, dukungan sosial, makna kerja sebagai panggilan, perawat

LATAR BELAKANG MASALAH

Daerah perkotaan menjadi semakin padat penduduk sebagai akibat dari urbanisasi ini, hal ini juga berdampak pada meningkatnya kebutuhan sandang, pangan dan papan termasuk juga kebutuhan akan pelayanan kesehatan. Atas dasar peningkatan kebutuhan pelayanan kesehatan tersebut maka, pada akhirnya pemerintah mencoba untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dengan membangun instansi

kesehatan yaitu rumah sakit. Semakin bertambahnya jumlah rumah sakit ini juga berdampak pada permintaan tenaga kerja berupa perawat menjadi semakin tinggi dari tahun ke tahun. Salah satu indikatornya adalah menjamurnya D3 akademi keperawatan bergelar diploma yang merupakan salah satu alternatif yang potensial bagi orang-orang yang langsung ingin bekerja tanpa melakukan studi terlalu lama. Perawat adalah pekerjaan yang

mengutamakan pelayanan, karena tugas-tugas yang dilakukan oleh perawat biasanya berkaitan langsung dengan pasien. Pekerjaan yang mengutamakan pelayanan ini memang tidak begitu mudah untuk dilakukan oleh setiap orang. Di rumah sakit, perawat adalah pekerjaan yang mengutamakan pelayanan, karena tugas-tugas yang dilakukan oleh perawat biasanya berkaitan langsung dengan pasien. Seorang perawat akan bertemu dengan beragam kepribadian, beragam keunikan, beragam permintaan, dan beragam kesulitan dari beragam pasien yang dirawat di rumah sakit. Seseorang yang sudah bekerja dapat menampilkan performa kerja yang maksimal apabila terlibat dalam pekerjaannya dan ketika ia merasa tidak terpaksa dalam menjalankan apa yang menjadi tuntutan pekerjaan bahkan cenderung memberikan lebih dari apa yang menjadi tuntutan pekerjaannya. Hal tersebut merupakan suatu indikasi bahwa individu tersebut *engaged* (terikat) dengan pekerjaan (*work*)nya. Tentunya kondisi ini merupakan kondisi ideal bagi seorang perawat di tengah banyaknya tuntutan yang diberikan bagi tercapainya kepuasan konsumen.

Kondisi tersebut tidak terjadi di Rumah Sakit Jiwa Menur. Rumah Sakit Jiwa Menur menurut sejarahnya merupakan salah satu rumah sakit jiwa tipe A yang terletak di wilayah kota Surabaya. Perawat Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya merupakan perawat pada umumnya namun mereka berdinam pada bagian jiwa. Menurut Sullivan, P.J.(1993) keperawatan psikiatri adalah sebuah area spesial dari praktek keperawatan

yang dalam kesehariannya berhadapan dengan distress psikologi dan penderitaan dari orang-orang yang mengalami kelainan mental. Perawat-perawat tersebut memiliki uraian pekerjaan yang sama dengan perawat pada umumnya namun, perawat-perawat tersebut harus menghadapi pasien yang lebih sulit ditangani karena adanya gangguan mental dari pasien tersebut.

Saat ini RSJ Menur memiliki ruang rawat inap yang didesain khusus bagi pasien yang mengalami gangguan jiwa. Antara lain ruang kelas satu ruang Anggrek, ruang Flamboyan, ruang Gelatik, ruang Kenari, ruang Wijaya Kusuma, ruang Tumbuh Kembang (anak-anak) dan Poli Jiwa. Kepala bidang keperawatan RS Jiwa Menur Surabaya, Adi Suwito, S.psi (2011) mengatakan, akibat terbatasnya jumlah perawat yang ada di rumah sakit mengakibatkan setiap perawat harus mengawasi dan melayani 10 pasien yang mengalami gangguan jiwa. Keterbatasan biaya yang dimiliki oleh RS Jiwa Menur mengakibatkan kurangnya tenaga keperawatan di tempat tersebut, tetapi pada saat ini banyak sekali perawat dan dokter magang sehingga perawat-perawat di sana menjadi tertolong. Berkurangnya pekerjaan dan kecenderungan mengandalkan perawat-perawat magang hal ini justru mengakibatkan penurunan motivasi ketika para perawat melakukan pekerjaan mereka. Mereka menjadi kurang bersemangat dan menjadi mudah cepat bosan. Biasanya mereka menangani pasien dan mengajak berbicara serta menuliskan laporan, tetapi karena adanya perawat-perawat magang,

mereka mendapatkan bantuan perawat-perawat magang untuk membantu mereka, sehingga beban mereka jadi berkurang. Dengan demikian rendahnya motivasi para perawat menjadikan para perawat kurang terikat dengan pekerjaannya (*Lack of engagement*).

Selain *vigor*, aspek dedikasi juga berperan penting dalam membentuk suatu keterikatan kerja dalam diri pekerja. Dedikasi merupakan suatu kondisi ketika pekerja mempunyai keterlibatan yang kuat dengan pekerjaannya dan munculnya perasaan tertantang, antusias, dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya tersebut dapat memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara sosial maupun personal (Bakker & Demerouti, 2008). Aspek terakhir yang juga merupakan unsur dari *work engagement* adalah *absorption* yang dicirikan oleh penuhnya konsentrasi dan kesenangan hati yang amat sangat sehingga mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya dan merasakan bahwa waktu berlalu sangat cepat selama bekerja.

Kinerja seorang perawat dipengaruhi oleh keterikatan kerja. Dampak dari keterikatan kerja sendiri antara lain rendahnya kecenderungan untuk meninggalkan organisasi tersebut (*turn over*) (Schaufeli & Bakker (dalam Saks, 2006), sedangkan menurut Sonnentag, dalam Saks, 2006 kesehatan kerja berkorelasi dengan kesehatan yang baik dan berpengaruh positif dalam pekerjaan. Keterikatan kerja sendiri diartikan sebagai kondisi mental yang positif, memuaskan yang berhubungan

dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) (Schaufeli & Salanova, 2007). Menurut Bakker dan Demerouti (2008) terdapat faktor-faktor yang dapat memengaruhi keterikatan kerja, yaitu sumber pekerjaan (*job resources*), sumber personal (*personal resources*), dan tuntutan kerja (*job demands*). Menurut Demerouti et al. (2001, dalam Xanthopoulou et, al. 2007), sumber daya kerja adalah aspek-aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang berfungsi mencapai tuntutan kerja. Menurut Demerouti et. al. dalam Xanthopoulou et, al., menjelaskan bahwa tuntutan kerja adalah aspek-aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha secara terus-menerus, baik secara fisik maupun psikologis yang harus dikeluarkan.

Faktor lain yang memengaruhi keterikatan kerja yaitu sumber pribadi (*personal resources*). Menurut Wrzesniewski (2001), makna kerja merupakan pemaknaan individu terhadap pekerjaannya, yaitu sebagai *job*, *career*, atau *calling*. Makna kerja panggilan mencakup kepercayaan kita tentang peran kerja dalam kehidupan kita, dan merefleksikannya dalam perasaan kita mengenai pekerjaan kita, perilaku kita dalam bekerja, dan tipe-tipe tujuan yang kita perjuangkan terdapat dalam pekerjaan. Makna kerja sebagai panggilan (*calling*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan bahwa pekerjaan yang mereka pilih tidak dapat dipisahkan dari kehidupannya, tidak mengutamakan

aspek finansial atau kemajuan karir (Wrzesniewski, 1999).

Faktor lain yang memengaruhi keterikatan kerja adalah dukungan sosial oleh individu. House (1981, dalam Cohen & Syme 1985), bentuk dukungan sosial yang mendefinisikan dukungan sosial sebagai sumber yang tersedia yang terdiri atas jaringan teman dan kenalan (jaringan sosial) yang membantu seseorang untuk mengatasi masalah-masalah sehari-hari atau krisis yang serius. House membagi dukungan sosial menjadi empat bentuk, yaitu *emotional*, *appraisal*, *informational*, dan *instrumental*. *Informational* merupakan bentuk dukungan sosial berupa informasi tentang hal-hal yang belum diketahui. Rupanya hal ini tidak selalu dialami oleh para perawat di Rumah Sakit Jiwa Menur.

Peneliti bermaksud mengetahui hubungan antara dukungan sosial, makna kerja sebagai panggilan terhadap keterikatan kerja yang terjadi pada perawat di mana sebagai seorang perawat yang bekerja dalam bidang jasa dan banyak mengalami *engagement* sehingga dapat memengaruhi performa mereka sebagai seorang perawat. Hal ini didukung pula pemilihan variabel disebabkan karena dari data-data survei awal penelitian. Dari survei awal yang dilakukan peneliti kepada subjek didapati bahwa tidak semua perawat memiliki motivasi seperti diatas (kondisi yang *engage*) sehingga dapat memengaruhi kinerja mereka. Adanya sistem birokrasi yang ketat pada Rumah Sakit Jiwa Menur yang merupakan milik pemerintah sehingga dalam

pemilihan pegawai, gaji dan pangkat telah ditentukan melalui surat keputusan dari pemerintah.

Pada penelitian ini, teori yang digunakan juga dibatasi yaitu untuk variabel keterikatan kerja akan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Arnold B. Bakker, Evangelia Demerouti, dan Wilmar B. Schaufeli. Variabel makna kerja akan menggunakan teori dari Wrzesniewski (2001) sedangkan untuk variabel persepsi dukungan sosial akan berpijak pada teori House (1981, dalam Cohen & Syme 1985). Manfaat dari penelitian ini untuk memberikan tambahan teori dalam ilmu Psikologi, terutama mengenai *social support*, *calling* dan *work engagement*, yang mana keduanya merupakan pembahasan yang masih tergolong baru dalam bidang Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan salah satu tuntunan dalam mengadakan penelitian dengan topik maupun tema yang relatif serupa.

KAJIAN PUSTAKA

Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Definisi yang dikemukakan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, Bakker (2002) bahwa keterikatan kerja merupakan kondisi mental yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dengan argumen bahwa definisi tersebut merupakan definisi yang mempunyai pembagian aspek-aspek yang paling komprehensif diantara definisi-definisi yang ditawarkan.

Menurut Schaufeli (dalam Bakker dan Demerouti, 2008) keterikatan kerja memiliki aspek-aspek sebagai berikut: *Vigor* (kekuatan) Meliputi tingginya energi dan semangat yang dirasakan disertai kegembiraan, kerelaan untuk memberikan usaha maksimal terhadap setiap kinerjanya, dan ketahanan mental ketika menemui kesulitan dalam bekerja. *Dedication* (pengabdian) Merupakan suatu kondisi ketika pekerja mempunyai keterlibatan yang kuat dengan pekerjaannya dan munculnya perasaan tertantang, antusias, dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya tersebut dapat memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara sosial maupun personal. *Absorption* (penghayatan) Meliputi konsentrasi dan kesenangan hati yang amat sangat sehingga mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya dan merasakan bahwa waktu berlalu sangat cepat selama bekerja. Tokoh lain, yaitu Konrad (2006, dalam Endress dan Smoak, 2008), juga mencoba memaparkan aspek-aspek keterikatan pekerja menjadi tiga, yaitu: *Cognitive* Pemikiran pekerja yang berisi kepercayaan dan keyakinan terhadap organisasi, baik dari segi pemimpinnya maupun lingkungan pekerjaannya. *Emotional* Kecenderungan pekerja untuk merasa dan bersikap secara positif atau negatif terhadap kondisi organisasinya. *Behavioral* Kecenderungan pekerja untuk memiliki kebebasan dalam mengabdikan pada pekerjaannya dalam bentuk waktu, energi, kemampuan,

dan segala sumber daya yang dimilikinya dalam melakukan tugas-tugasnya.

Lain halnya dengan Rothbard (dalam Saks, 2006) yang mengatakan bahwa keterikatan terdiri dari dua komponen yaitu perhatian dan penghayatan. Perhatian meliputi ketersediaan pikiran dan waktu yang dihabiskan pekerja untuk menjalankan perannya di organisasi, sedangkan penghayatan meliputi kesenangan dalam menjalankan perannya serta intensitas fokus pekerja terhadap peran tersebut. Seperti sebelumnya, dengan argumen yang sama, peneliti memilih untuk menggunakan aspek-aspek yang dipaparkan oleh Bakker & Demerouti (2008).

Faktor yang Memengaruhi Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan kerja adalah: *Job Demands* (Tuntutan Kerja) Berdasarkan Demerouti et al. (2001, dalam Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007), tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai/mempertahkannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor, yaitu: beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*), dan perubahan terkait organisasi (*organizational changes*). *Job Resources* (Sumber daya pekerjaan) Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga secara baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu Demerouti et al. (2001, dalam Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, &

Schaufeli, 2007). Dalam *Job Demand-Resources Model*, *job resources* merupakan variabel penahan agar *job demands* tidak menyebabkan *exhaustion* pada pekerja, karena pekerja yang mampu memenuhi sumber daya pekerjaannya, maka tuntutan kerja akan lebih cepat teratasi sehingga mempunyai tingkat *exhaustion* yang lebih rendah (Bakker et al. 2005, dalam Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor, yaitu: otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*). *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi) Selain tuntutan kerja dan sumber daya pekerjaan, faktor lainnya yang memengaruhi keterikatan kerja adalah sumber daya pribadi, yang merupakan aspek diri dan pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya (Demerouti et al., 2001, dalam Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Beberapa tipikal sumber daya pribadi antara lain: *Self-efficacy* (keyakinan diri) Keyakinan diri merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas/tuntutan dalam berbagai konteks. *Organizational-based self-esteem*. *Organizational-based self-esteem* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi (Chen, Gully, & Eden, 2001, dalam Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). *Optimism* (optimisme) Optimisme terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya

mempunyai potensi untuk bisa berhasil dan sukses dalam hidupnya. (Scheier & Carver, 1985, dalam Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007) *Personality* (kepribadian). Kepribadian berhubungan erat dengan keterikatan kerja dan proses *burnout* yang juga dapat dikarakteristikkan dengan watak atau perangai, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja (Langelaan, Bakker, Doornen & Schaufeli, 2006). Makna Kerja sebagai Panggilan (*work-meaning as calling*) Menurut Schreurs, Bakker & Schaufeli (2009), makna kerja panggilan (*meaning-making*) merupakan kemampuan untuk mengintegrasikan tantangan dan situasi yang ambigu pada suatu kerangka pemaknaan personal dengan menggunakan kesadaran dan berdasarkan nilai yang direfleksikan. Wrzeniewski (1999) mendefinisikan makna kerja mencakup kepercayaan kita tentang peran kerja dalam kehidupan kita, dan merefleksikannya dalam perasaan kita mengenai pekerjaan kita, perilaku kita dalam bekerja, dan tipe-tipe tujuan yang kita perjuangkan yang terdapat dalam pekerjaan.

Dukungan sosial (*Social Support*)

Cohen dan Syme (1985) yang mendefinisikan dukungan sosial secara lebih umum yaitu segala sumber daya yang diberikan oleh orang lain. Menurut House (1981, dalam Cohen & Syme 1985), dukungan sosial dapat diartikan sebagai tingkat persepsi seseorang terhadap intensitas dukungan sosial yang diterimanya dari orang lain. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan suatu bantuan baik berupa psikologis, fisik maupun finansial yang diterima seseorang yang berasal dari lingkungan sosial sekitarnya untuk membantu mengatasi permasalahan orang tersebut. Dari definisi-definisi tersebut,

peneliti memilih untuk menggunakan definisi yang berasal dari House (1981, dalam Cohen & Syme 1985), dikarenakan peneliti mempunyai sumber yang lengkap terkait pembahasan dukungan sosial dari kedua tokoh tersebut, sehingga nantinya diharapkan analisa data menjadi lebih komprehensif.

Aspek Dukungan Sosial (*Social Support*)

House (1981, dalam Cohen & Syme 1985), bentuk dukungan sosial yang diberikan dapat berupa: Dukungan emosional: mencakup empati, kepedulian, kepercayaan, perhatian terhadap orang yang bersangkutan, kesediaan untuk mendengarkan, afek, kekhawatiran, dan harga diri. Dukungan appraisal: mencakup pemberian afirmasi, umpan balik, dan perbandingan sosial. Dukungan instrumental: mencakup bantuan yang bersifat *tangible*, misalnya pemberian pekerjaan, penyisihan waktu, modifikasi lingkungan, pengobatan, dan uang. Dukungan informasional: mencakup pemberian nasihat, saran, arahan, dan informasi yang bersifat direktif.

Definisi Makna Kerja (*Work Meaning*)

Locke dan Latham (1990) menggunakan teori tujuan untuk merancang kerangka teoretis dari orientasi kerja (Wrzesniewski, Rozin, McCauley & Schwartz, 1997). Teori tersebut digunakan untuk membangun seperangkat argumen-argumen mengenai perbedaan anggapan seseorang terhadap area dan perilaku kerja dapat memengaruhi perilaku ketenagakerjaan yang berbeda pula. Dalam upaya mendefinisikan makna kerja, peneliti mengasumsikan orientasi kerja individu sebagai pemaknaan individu terhadap pekerjaan itu. Pertanyaan-pertanyaan tentang makna kerja terkait dengan apa itu arti bekerja, bagaimana arti untuk bekerja, bagaimana pentingnya pekerjaan dalam konteks untuk sisa hidup, dan bagaimana suatu pekerjaan memengaruhi tingkah laku bekerja,

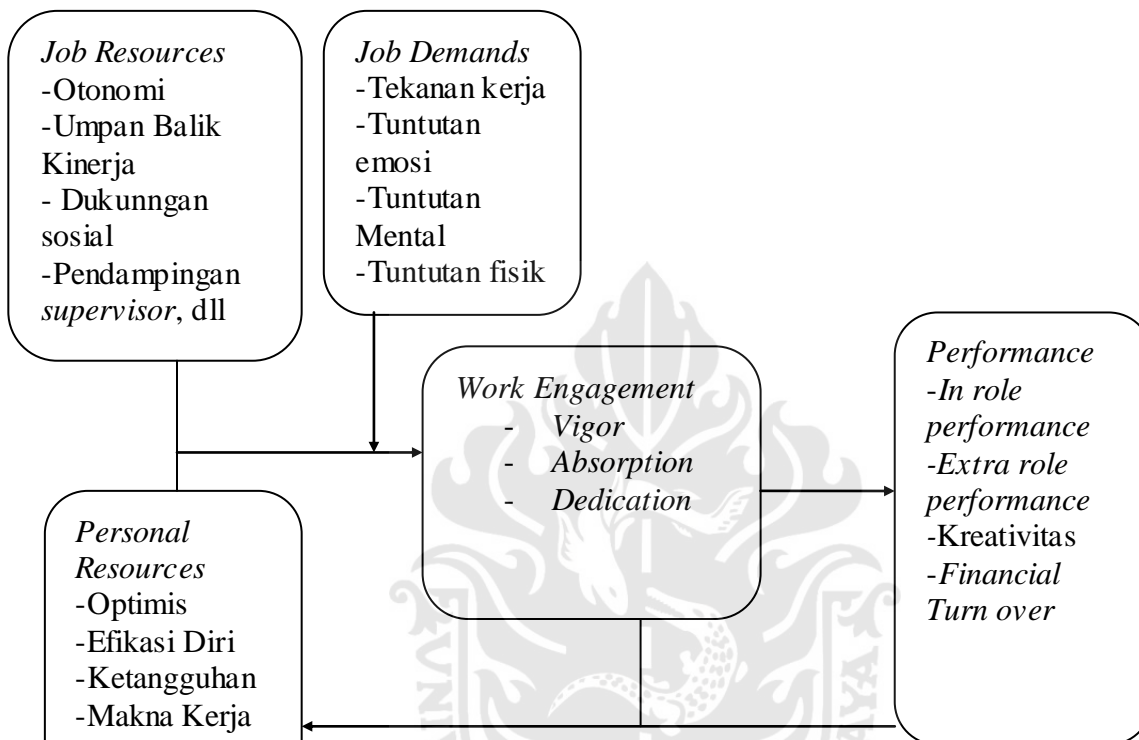
peforma, individu lainnya dan hasil organisasi, untuk menyediakan jawaban dari pertanyaan tersebut.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, peneliti memilih untuk menggunakan definisi Wrzesniewski (1999) yang mendefinisikan bahwa makna kerja merupakan kecenderungan seseorang untuk memaknai pekerjaannya, sebagai pekerjaan (*job*), sebagai karir (*career*), dan sebagai panggilan (*calling*). Pemilihan teori ini didasarkan pada kriteria subjek penelitian yang merupakan pegawai pemerintahan yang bertugas berdasarkan surat keputusan pemerintah sehingga tidak adanya *turn over* pada tempat penelitian.

Definisi Keperawatan

Menurut Wolf, Weitzel, & Furst (1979), perawat adalah seseorang yang berperan memberikan pelayanan keperawatan. Sejalan dengan bergesernya pandangan masyarakat mengenai perawatan, maka peran dan fungsi perawat pun semakin luas. Apabila dulu peran perawat hanya sebatas petugas kesehatan saja, saat ini perawat mempunyai tuntutan peran yang lebih luas, terutama untuk bisa menjadi sumber dukungan sosial bagi pasien, misalnya penasihat maupun teman ngobrol pasien.

Bagan 1. JD-R Model



Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah para perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah *total population study* dengan melalui teknik *snowball*, sedangkan terkait ukuran sampel (*sample size*), jumlah partisipan akan disesuaikan dengan jumlah perawat yang sedang aktif bekerja pada saat pengambilan data. Sesuai dengan tujuan penelitiannya, penelitian ini termasuk dalam salah satu penelitian kuantitatif, yaitu uji korelasional yang menggunakan teknik *survey*. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis statistik yang

perhitungannya menggunakan program statistik SPSS for Windows Version 9.00. Meskipun begitu, sebelum dilakukan analisis data untuk pengujian hipotesis, diperlukan beberapa syarat yaitu uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi. Setelah dilakukan uji normalitas dan uji linieritas maka langkah berikutnya adalah melakukan uji hipotesa. Data yang ada dianalisis dengan menggunakan Analisis Regresi. Apabila data yang diperoleh tidak normal dan linier, maka menggunakan korelasi Kendall. Adapun syarat diterimanya hipotesis yaitu $p < 0,05$.

Hasil

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Kategori Vigor

Kategori	Frekuensi	Prosentase
----------	-----------	------------

		%
Sangat tinggi	5	6,7
Tinggi	65	86,7
Sedang	3	4
Rendah	2	2,7
Sangat Rendah	0	0
Total	75	100

Pada tabel 4.8 diperoleh sebanyak 65 orang (86,7%) perawat memiliki *vigor* yang tergolong tinggi. Sebanyak 5 orang perawat memiliki kategori sangat tinggi dan 3 orang perawat pada kategori sedang dengan prosentase 6,7% dan 4,0%.

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Kategori Dedication

Kategori	Frekuensi	Prosentase %
Sangat tinggi	31	41,3
Tinggi	39	52
Sedang	3	4
Rendah	2	2,7
Sangat Rendah	0	0
Total	75	100

Pada tabel 4.9 sebanyak 31 orang perawat memiliki kategori sangat tinggi dan 39 orang perawat pada kategori tinggi dengan prosentase 41,3% dan 52%. Sebanyak 3 orang memiliki dedikasi yang sedang sebesar 4,0%.

Tabel 4.10

Distribusi Frekuensi Kategori Absorption

Kategori	Frekuensi	Prosentase %
Sangat tinggi	9	12
Tinggi	59	78,7
Sedang	5	6,7
Rendah	2	2,7
Sangat Rendah	0	0
Total	75	100

Pada tabel 4.10 diperoleh sebanyak 59 orang (80,8%) perawat memiliki

absorption yang tergolong tinggi. Sebanyak 9 orang perawat memiliki kategori sangat tinggi dan 5 orang perawat pada kategori sedang dengan prosentase 12,3% dan 6,8%.

Tabel 4.12

Distribusi Frekuensi Keterikatan Kerja

Kategori	Interval Nilai	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat tinggi	$X \geq 71$	13	17,3
Tinggi	$58 \leq X < 71$	54	72
Cukup	$44 \leq X < 58$	6	8
Rendah	$31 \leq X < 44$	2	2,7
Sangat rendah	$X < 31$	0	0
Total		75	100

Pada tabel 4.12 diperoleh sebanyak 54 orang (72%) perawat memiliki keterikatan kerja yang tergolong tinggi. Sebanyak 13 orang perawat memiliki kategori sangat tinggi dan 6 orang perawat pada kategori cukup dengan prosentase 17,3% dan 8%.

Tabel 4.13

Distribusi Frekuensi Dukungan Sosial

Kategori	Interval Nilai	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat tinggi	$X \geq 101$	16	21,3
Tinggi	$82 \leq X < 101$	48	64
Cukup	$62 \leq X < 82$	11	14,7
Rendah	$43 \leq X < 62$	0	0
Sangat rendah	$X < 43$	0	0
Total		75	100

Pada tabel 4.13 diperoleh sebanyak 48 orang (64%) perawat memiliki dukungan sosial yang tergolong tinggi. Sebanyak 16 orang perawat memiliki kategori sangat tinggi dan 11 orang perawat pada kategori

cukup dengan prosentase 21,3% dan 14,7%.

Tabel 4.14

Distribusi Frekuensi Makna Kerja sebagai Panggilan

Kategori	Interval Nilai	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat tinggi	$X \geq 34$	1	1,3
Tinggi	$27 \leq X < 34$	54	72
Cukup	$21 \leq X < 27$	20	26,7
Rendah	$14 \leq X < 21$	0	0
Sangat rendah	$X < 14$	0	0
Total		75	100

Pada tabel 4.14 diperoleh sebanyak 54 orang (72,2%) perawat memiliki makna kerja sebagai panggilan yang tergolong tinggi. Sebanyak 1 orang perawat memiliki kategori sangat tinggi dan 20 orang perawat pada kategori sedang dengan prosentase 1,3% dan 26,7%.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan merupakan analisis regresi ganda karena ingin pola hubungan dan prediksi antar variabel. Berikut merupakan hasil uji hipotesis skala ketiga variabel, yaitu:

Tabel 4.17

Hasil Uji Hipotesis Satu : Dukungan Sosial dan Makna Kerja Sebagai Panggilan dengan Keterikatan Kerja

Variabel	p.	r Part	Std Beta	R	R Square
Dukungan Sosial	0,00	0,240	0,214	0,651	0,424
Makna Kerja		0,515	0,520		
F = 26,457 ; p = 0,000					

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai r parsial dukungan sosial 0,515 dan Makna kerja panggilan memiliki nilai r parsial 0,214 dengan nilai p = 0,000 Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima karena nilai p < 0,05. Dengan persamaan garis regresi sebesar $y = 15,02 + 0,0143duksos + 0,131wm$ Dengan demikian ada hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja panggilan dengan keterikatan kerja pada perawat.

PENUTUP

Pada bagian pembahasan ini akan diuraikan bahasan dari hasil pengujian statistik berdasarkan hipotesis yang telah dilakukan dan dikaitkan dengan kajian teori yang ada. Setelah melakukan pengujian statistik diperoleh bahwa dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan secara bersama-sama telah memberikan sumbangan efektif terhadap keterikatan kerja (R square=0,424). Variabel-variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan terhadap keterikatan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori JD-R model bahwa dukungan sosial sebagai sumber daya kerja (*job resources*) dan makna kerja panggilan sebagai sumber daya pribadi (*personal resources*) memiliki hubungan dengan keterikatan kerja. Menjadi seorang perawat harus menempuh pendidikan khusus setelah lulus SMA. Para perawat yang masuk ke Akademi Keperawatan memang sudah berminat sejak awal dan hal tersebut merupakan cita-cita dari dalam diri mereka untuk menjadi perawat. Para perawat yang sejak awal memiliki cita-cita menjadi seorang menunjukkan indikasi adanya pemaknaan kerja sebagai panggilan. Sumber daya kerja (dukungan sosial) juga memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja. Perawat-perawat di rumah sakit tersebut menangani pasien-pasien yang mengalami gangguan jiwa, sehingga kerja sama antar perawat dan berbagai bentuk

dukungan sosial tentunya lebih dibutuhkan dari rumah sakit umum. Pada uraian berikut, akan dibahas secara lebih rinci mengenai hubungan antar variabel-variabel yang terkait yang diteliti dengan keterikatan kerja pada penelitian ini.

Hubungan antara Dukungan Sosial (*Social Support*) dan Makna Kerja sebagai Panggilan (*calling*) dengan Keterikatan Kerja (*Work Engagement*) pada perawat Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya

Peneliti ingin menguji adanya hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan dengan keterikatan kerja pada perawat jiwa. Setelah melakukan uji statistik analisis regresi, dapat dinyatakan adanya hubungan yang signifikan antara dukungan sosial (*perceived social support*) dan makna kerja sebagai panggilan (*calling*) dengan keterikatan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji analisis regresi ganda, diperoleh nilai $F = 26,457$; $p. = 0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara dukungan sosial (*social support*) dan makna kerja sebagai panggilan dengan keterikatan kerja bersifat positif secara bersamaan artinya semakin tinggi dukungan sosial yang diterima individu dan makna kerja sebagai panggilan maka semakin tinggi juga keterikatan kerjanya.

Penelitian ini mendukung pendapat Demerouti dan Bakker (2008) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan kerja yaitu *job resources* dan *personal resources*. Salah satu bentuk dari *job resources* adalah dukungan sosial. Adanya dukungan sosial yang memadai akan meningkatkan *self-esteem* dan *personal control* (dalam Cohen & Syme, 1985) sehingga memunculkan kebutuhan yang bersifat sosial dalam meningkatkan maksimalitas kerjanya. Ketika seseorang mendapatkan dukungan sosial yang baik dapat mencegah terjadinya stres kerja dan

burnout sehingga perawat tersebut lebih adaptif dalam mengatasi permasalahan. Pada tabel 4.7 sebanyak 24 orang (32%) perawat mendapatkan dukungan sosial dalam bentuk nasehat, kritik dan menggantikan jam kerja. Dari bentuk-bentuk dukungan tersebut perawat memperoleh dukungan dari rekan kerja.

Pada tabel 4.8 sebanyak 65 orang (86,7%) perawat memiliki *vigor* yang tinggi, sedangkan pada tabel 4.9 sebanyak 39 orang (52%) perawat memiliki dedikasi yang tinggi pada pekerjaannya. Pada tabel 4.10 sebanyak 59 orang (78,7%) memiliki *absorption*. Data-data tersebut didukung dengan tabel 4.14 yang menunjukkan sebanyak 54 orang (72,2%) memiliki makna kerja sebagai panggilan yang termasuk dalam kategori tinggi begitu pula dengan dukungan sosial sebanyak 48 orang (64%). Dalam hal ini dapat diartikan ketika seseorang semakin banyak mendapatkan dukungan sosial dan semakin memaknai pekerjaannya sebagai panggilan, maka akan menampilkan sosok pribadi yang cenderung menghabiskan banyak waktu dalam pekerjaannya, merasa penuh energi saat bekerja, merasa terlibat dengan penuh terhadap apa yang dikerjakan, dan tidak terasa waktu begitu cepat berlalu ketika bekerja.

Dukungan sosial sendiri akan berdampak pada meningkatnya keyakinan diri bahwa ketika perawat tersebut merasa kewalahan dengan pekerjaannya, ia akan merasa yakin bahwa akan ada seseorang yang membantunya. Selain itu dampak bagi organisasi sendiri apabila orientasi panggilan dihubungkan dengan kepuasan kerja yang tinggi dan kepuasan kerja dihubungkan dengan kinerja, maka ada kemungkinan individu tersebut adalah pekerja yang terbaik pada organisasinya (Thoresen, Bono, & Patton, 2001) dan dapat mengurangi timbulnya keluhan-keluhan baik dari pasien maupun keluarga pasien sendiri. Hal ini mendukung pernyataan Demerouti dan Bakker (2008)

salah satu hal yang dapat yang dapat meningkatkan performa pekerjaan adalah keterikatan kerja. Kondisi positif tersebut membuat seorang perawat bisa menampilkan kinerja yang baik. Keterikatan kerja atau kondisi mental positif seseorang tersebut tidak dapat muncul dengan sendirinya. Keterikatan kerja dapat muncul karena ada faktor-faktor yang memengaruhi.

Salah satu bentuk dari *personnal resources* adalah makna kerja sebagai panggilan. Dari tabel 4.6 juga diketahui bahwa sebanyak 43 orang (73,3%) perawat menganggap bahwa pekerjaannya sebagai panggilan jiwa dan sebagai bentuk usaha mereka untuk menolong sesama yang membutuhkan terutama pasien-pasien yang mengalami gangguan jiwa. Hal ini ditunjukkan dengan adanya perilaku yang banyak menghabiskan waktu di dalam pekerjaan mereka. Perawat-perawat tersebut memiliki indikasi adanya dukungan sosial dalam bentuk menggantikan jam kerja dan menyelesaikan pekerjaan. Selain itu mereka juga memaknai pekerjaan mereka sebagai cita-cita yang mereka inginkan dan ketika merawat pasien, mereka menganggap bahwa pasien-pasien tersebut sebagai keluarga mereka. Dari berbagai pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya dukungan sosial dari rekan kerja dan mereka memaknai pekerjaan mereka sebagai panggilan sehingga mereka menjadi semangat bekerja, terlibat secara penuh dan banyak menghabiskan waktu dalam bekerja dan kerentanan terhadap stress menurun. Pekerjaan itu bukan dipandang sebagai peluang untuk meniti karir walaupun motif untuk mendapatkan uang atau gaji masih ada. Karena adanya nilai-nilai untuk menolong orang lain, jadi ketika mereka mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai tersebut membuat mereka terikat dengan pekerjaan. Seorang perawat yang mendapatkan dukungan

sosial dan memaknai pekerjaan mereka sebagai panggilan hidup memiliki kesehatan mental yang baik meliputi emosi positif dan rendahnya resiko *burnout*. Dampak lainnya akan dirasakan pada pihak organisasi yaitu *employee branding*. Adanya citra yang positif terhadap organisasi yang sehat, kompetitif dan efektif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Dukungan Sosial dan makna kerja sebagai panggilan memiliki korelasi yang positif dengan keterikatan kerja yaitu sebesar 0,651 dengan sumbangan efektif sebesar 42,4%. Ketika seseorang memiliki dukungan sosial yang tinggi dan memkanai pekerjaan mereka sebagai panggilan maka perawat tersebut akan menunjukkan semangat kerja dan dedikasi yang tinggi serta banyak menghabiskan waktu dalam pekerjaannya tanpa merasa terbebani. Dalam hal ini dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan berhubungan dengan keterikatan kerja dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung JD-R yang mengemukakan bahwa sumber pekerjaan dan sumber pribadi dapat berhubungan dengan keterikatan kerja.
2. Dukungan sosial berkorelasi positif dengan keterikatan kerja pada perawat di RSJ Menur Surabaya. Hal ini berarti perawat yang banyak mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja, maka keterikatan kerja akan semakin tinggi. Hasil ini juga mendukung JD-R yang mengemukakan bahwa sumber pekerjaan dapat berhubungan dengan keterikatan kerja.

3. Makna kerja sebagai panggilan (*calling*) berkorelasi positif dengan keterikatan kerja RSJ Menur Surabaya. Artinya semakin tinggi perawat memaknai pekerjaan mereka sebagai panggilan maka perawat akan semakin terikat dengan pekerjaannya. Salah satu faktor yang mendukung keterikatan kerja adalah makna kerja sebagai panggilan.
4. Dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan memiliki korelasi yang positif dengan keterikatan kerja. Dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dalam bentuk instrumental, emosional, informasional dan penghargaan serta bagaimana perawat tersebut memaknai pekerjaan mereka sebagai ibadah dan merupakan cita-cita ditengarai membuat seseorang menjadi terikat dengan pekerjaannya.

KELEMAHAN PENELITIAN

Kelemahan dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Pada penelitian ini kelemahan terdapat pada alat ukur makna kerja sebagai panggilan yang kurang baik, hal ini dapat terlihat pada rendahnya nilai reliabilitas hal ini menyebabkan kemungkinan terjadi kesalahan dalam penarikan kesimpulan.
2. Dalam menterjemahkan aitem-aitem pada *work life questionnaire* tidak mampu untuk melakukan differensiasi antara aitem yang satu dengan yang lain sehingga terjadi tumpang tindih antara konstruk.
3. Perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya kurang memahami konsep dan bahasa yang digunakan dalam salah satu angket, yaitu makna kerja sebagai panggilan sehingga beberapa perawat saling mencontek jawaban rekannya sehingga tidak bisa menunjukkan karakteristik subjek yang sebenarnya.
4. Penyebaran kuesioner tidak diawasi secara langsung melainkan dititipkan sehingga subyek saling mencontek karena ada beberapa jawaban yang sama persis. Selain itu, ada pula yang diisi secara asal-asalan (terlihat dari jawaban yang seragam pada setiap nomor aitem) sehingga data menjadi tidak normal misalnya pada data dukungan sosial, makna kerja sebagai panggilan dan keterikatan kerja.
5. Jumlah perawat tidak sesuai dengan pengambilan data awal dikarenakan banyak perawat yang cuti. Hal tersebut di luar dugaan peneliti sehingga data yang diperoleh sedikit sehingga memberikan pengaruh terhadap generalisasi.
6. Wawancara dalam pengambilan data awal (*preliminary*) masih kurang dalam menggali fenomena variabel yang dikaji dalam penelitian ini dan kurang banyak subjek yang diwawancarai sehingga terjadi ketidaksesuaian antara data wawancara awal dengan hasil angket dan kurang tepatnya pertanyaan yang diberikan.
7. Penggunaan data subjek hanya sebatas pada kategori panggilan sebaiknya tidak terjadi, seyogyanya data dipergunakan secara keseluruhan dari skala pengukuran makna kerja sebagai panggilan, karir, dan pekerjaan. Hal ini menyebabkan kurangnya komparasi dari item-item yang tidak terukur.
8. Dalam angket penelitian tidak disertakan pula pendidikan yang telah ditempuh oleh perawat. Data hanya diperoleh dari dari hasil

wawancara sehingga tidak dapat diketahui dengan pasti pendidikan terakhir dari perawat.

SARAN

Untuk rumah sakit

Saran yang dapat diberikan pada perusahaan (rumah sakit) :

1. Menciptakan suasana pekerjaan yang menyenangkan dan mendukung antara dokter, perawat dan rekan kerja yang lain sehingga dapat terbentuk kerja sama yang lebih baik sebagai salah satu bentuk *job resources*.
2. Diadakan kegiatan rekreasi bersama disaat hari libur agar perawat lebih merasa diperdulikan oleh pihak rumah sakit, serta dapat mengurangi kejenuhan dan dapat menghabiskan waktu bersama dengan rekan-rekan kerja yang lain di luar jam kerja sebagai bentuk dari *job resources*.
3. Diberikan sosialisasi mengenai kelembagaan rumah sakit dan *job description* sebagai perawat sebagai cara untuk mengingatkan pada perawat makna kerja sebagai panggilan mereka sebagai perawat jiwa sebagai bentuk dari *work meaning as calling*.

Untuk perawat

Saran yang dapat diberikan pada perawat :

1. Tetap menjaga perasaan semangat, terus mau mencoba hal-hal yang baru sehingga dapat meningkatkan kinerjanya bekerja ketika melayani pasien.
2. Mangadaptasi nilai-nilai kemanusiaan dan budaya organisasi selama menjalankan tugas keperawatan agar menganggap pekerjaan sebagai penghargaan pada diri dan bukan sebagai beban.

Untuk penelitian selanjutnya

Saran-saran yang dapat diberikan untuk meminimalisasi kesalahan pada penelitian selanjutnya adalah :

1. Diharapkan dapat menggunakan data awal yang dilengkapi dengan data yang lebih valid seperti hasil penilaian kerja dari pihak rumah sakit.
2. Dalam proses pengambilan data hendaknya diawasi langsung oleh peneliti, selain untuk menghindari banyaknya jawaban yang persis, perawat juga dapat bertanya pada peneliti apabila ada pertanyaan dalam angket yang kurang dimengerti maksudnya.
3. Penelitian dengan tipe ini telah lazim dilakukan pada perawat. Untuk memperkaya penelitian pada JD-R model ada baiknya penelitian dilakukan pada subjek dengan profesi yang berbeda dengan karakteristik yang sama dalam bidang pelayanan seperti dokter, polisi dan pilot.
4. Penelitian selanjutnya ada baiknya melakukan pengukuran tidak hanya pada pekerjaan sebagai panggilan tetapi juga pada pemaknaan kerja sebagai pekerjaan dan karir.
5. Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan observasi terhadap perawat ketika sedang menangani pasien (misalnya memandikan, menemani dokter ketika visite, membantu meminumkan obat, dan lain-lain).
6. Penelitian selanjutnya diharapkan melampirkan data pendidikan sehingga dapat dikelompokkan seberapa banyak perawat yang menempuh pendidikan D3 keperawatan dan yang tidak.
7. Dalam menterjemahkan aitem-aitem pada *work life questionnaire* hendaknya mampu untuk melakukan differensiasi antara aitem yang satu dengan yang lain

sehingga tidak terjadi tumpang tindih antar konstruk dan dapat mengukur makna kerja sebagai panggilan.

PUSTAKA ACUAN

-. (2011). *Jumlah kepadatan penduduk Surabaya*. Diunduh dari www.bps.go.id, pada 23 September 2011

Ardichvili, A., & Kuchinke, K. P. (2009). International perspective on the meaning of work and working: Current research and theory. *Advances in developing human resources* 2009; 11; 155. DOI: 10.1177/1523422309333494.

Azwar, S. (1998). *Tes Prestasi : Fungsi dan pengembangan pengukuran prestasi belajar*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Bakker, A. B., Demerouti, E. (2006). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.22, No. 3, 309-328

Bakker, A. B., Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13 (3), 209-223

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Journal of Vocational Behavior, and Human Relation*, 58(5).

Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Journal of Work & Stress*, Vol. 22, No. 3, 187-200.

Brief and Nord. (1990). *The Meaning of work, Mental Health and Organization*. Diunduh dari www.irsst.qc.ca/files/document/PubIRSSST/R-585.pdf pada 23 September 2011

Cohen, S. & Syme S.L. (1985). *Social support*. Academic Press, INC. London

Ekawati, Caroline. (2010). Hubungan antara Makna Kerja sebagai Panggilan dengan Keterikatan Kerja dengan Kerja Emosional Sebagai Variabel Moderator

Pada Perawat. Skripsi tidak diterbitkan, Universitas Surabaya.

Endres, Grace, M. & Mancheno-Smoak, Lolita. (2008). The human resources craze: human performance and employee engagement. *Journal of organizational development*, 69-78

Gamez, G.G. (2009). The nurse-patient relationship as a caring relationship. *Nursing Science Quarterly*, Vol. 22 No. 2, pp 126-128.

Gunarsa, S.D., & Gunarsa, Y.S. (1995). *Psikologi Perawatan*, Jakarta. BPK Gunung Mulia. Hadi, S

Hackman. J.R. (1992). Group influences in individuals in organization. In M.D. Dunnette & L.M. Hough (eds), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 1455-1525). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Hall, U. E., & Schaufeli W. B. (2006). European psychologist. *Same-same but different?; can work engagement be discriminated from involvement and organizational commitment?*, 11 (2), 121-127.

John & MacArthur, C. (1998). *Social support and social conflict*. Retrieved September 12, 2011, from <http://www.macses.ucf.edu/Research/Psychosocial/notebook/soscupp.html>

Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, Vol. 33, pp. 692-724.

Langelaan, S., Bakker, A.B., Van Doornen, L. J. P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532.

Maslach, C, Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 397.

National Cancer Institute. (2007). *Social support*. Retrieved April 16, 2011, from

- <http://www.cancer.gov/cancertopics/factsheet/Support>.
- National Institute of Health. (2007). *Cognitive and emotional health project: The healthy brain*. Retrieved April 16, 2011, from <http://trans.nih.gov/cehp/>
- Neergaard, H., Shaw, E., & Carter, S. (2006). *Social support theory: A new framework for exploring gender differences in business owner network*. Retrieved April 16, 2011, from <http://www.sbaer.uca.edu/research/icsb/2004/Papers%20pdf/048.pdf>.
- Pranajaya, Jessica. (2011). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasional dan Makna Kerja sebagai Panggilan dengan Keterikatan Kerja dengan Kerja Emosional Sebagai Variabel Moderator Pada Perawat RSAD Brawijaya. Skripsi tidak diterbitkan, Universitas Surabaya.
- Rupayana, Dupak & Disha. (2008). Flow and engagement: different degree of the same. Thesis. Kansas University.
- Saks, Alan. M. (2006). Antecedent and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, Vol 21 no 7, 2006.
- Salanova, M., Agut, S., & Piero, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediating role of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- Sanchez, R. & Schaufeli, W. B. (2008). *The story flows on: A multi-study on the flow experience*. Diunduh dari 16 April, 2011, from <http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/10527/rodriguez2.pdf?sequence=>
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A.B. (2002b). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work Engagement : An emerging psychological concept and its implications for organizations. *Managing Social and Ethical Issues in Organization*, 135-177.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25. P.293-315. Diunduh dari www.schaufeli.com.
- Schaufeli, Taris & Bakker, Arnold B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On The Differences Between Work Engagement and Workaholism. *United States of America and United Kingdom: Edward Elgar Publishing*.
- Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2007). Work Engagement: An Emerging Psychological Concept and Its Implication for Organizational. *Managing Social and Ethical Issues In Organizational*, 135-177.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2010). Defining and Measuring Work Engagement : *Bringing clarity to the concept*.
- Schultz(-). *Organizational Commitment*. Diunduh dari www.sfsc.edu/nschultz/document/.../organizational.committment.pdf, pada 16 April 2011
- Schreurs, B. H. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2009). Does meaning-making help during organizational change? Development and validation of a new scale. *Career Development International*, vol. 14, No. 6.
- Schreurs, B. H. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2009). Does meaning making help during organizational change? Development and validation of a new scale. *Carrer development international*, vol. 14, No.6
- Smet, B.(1994). *Psikologi Kesehatan*. Semarang: PT. Gramedia
- Sullivan,P.J.(1993). Occupational stress in psychiatric nursing. *Journal of Advanced Nursing*. Volume 18.P. 591-601
- Susesno, U. (2009). Departemen kesehatan RI. Diunduh dari www.depkes.go.id/.../Profil%20Kesehatan

%20Indonesia%202008.pd.., pada 23 September 2011

Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Shimazu A. (2010). The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement. *A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press. New York. p 39-53.

Thoresen, Carl J.; Bono, Joyce E.; Patton. (2001). *The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review*. Diunduh dari psycnet.apa.org/journals/bul/127/3/376.html. Pada 16 April 2011

Tjitrosudirdjo, Bambang Subroto, Ma`ruf, Latifah Hidayat, Radiat, Ojo, Dodoh, Arie, Hutabalian, C., Rukmini, Yuke, Maman, A., Saduk, Yohanna Sri Widhati, C. B., Dolorose, Ramli, Asnah, Annas, Yanne, Achmad, Rukmini, Wardhani, Astuti Sri, Lismidar, Agnes, Kawonal, Yohanna, Pertiwi, Siti, Ngastiyah, Suaedah, Ida, Astuti, Retna, Nubi, Ruti, & Rasmanawati. (1999). *Nursing Theory*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI.

Weiten, W., Lloyd, M. A., Dunn, D. S., & Hammer, E. Y., (2009). *Psychology applied to modern life adjusment in the 21st century ninth edition*. Amerika: Wadsworth Cengage Learning.

Winduwati, Gracia. (2008). Hubungan antara Keyakinan Diri (*Self-Efficacy*), *Surface Acting*, *Deep Acting*, dan Keterikatan Kerja (*Work Engagement*) pada Perawat Rawat Inap RSUD Sidoarjo. Skripsi tidak diterbitkan, Universitas Surabaya.

Wolf, L. V., Weitzel, M. H., & Elinor, V. F. (1984). *Dasar-dasar ilmu keperawatan*. Jakarta. Gunung Agung.

Wolf, Weitzel, Fuerst (2000), *Dasar-dasar Ilmu Keperawatan*, alih bahasa Kustinyatih Mochtar dan Djamaluddin H, Gunung Agung, Jakarta

Wrzesniewski, A., McCauley C. R., Rozin, P., & Schwartz B. (1997). Jobs, career, and calling: People's

relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31 21-23

Wrzesniewski, A. E. (1999). Jobs, career, and calling: work orientation and job transitions. Disertasi, tidak diterbitkan. *The degree of dokter of phylosophie on the university of Michigan*.

Wrzesniewski, A. E. (2003). *Finding positive meaning in work*. In Cameron, K. S. & Dutton, J. E., *Positive Organizational scholarship*. (pp 296-308). San Fransisco. Berret-Koehler

Wrzesniewski, A. E. & Landman, J. (2000). *Positive Leadership*. diunduh dari www.my.safaribookonline.com/book/leadership/9781576759585/.../120, pada 16 April 2011.

Xanthopoulou, D. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeki, W. B. (2007). *International journal of stress management*. The role of personal resources in the job demands-resources model. 14(2). 121-141

Yugo, J. E. (2006). *The effect of response formation on the criterion related validity of a measure of work orientation*. Thesis tidak diterbitkan Graduate College of Bowling Green.