

PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP WORK ENGAGEMENT DAN KINERJA PERAWAT (KAJIAN PADA INSTALASI RAWAT INAP RSUD LAMADDUKELLENG) KABUPATEN WAJO TAHUN 2018

Oleh:

Khaeriah B, Haeruddin, Surahman Batara
Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia (UMI)

ABSTRAK:

Modal psikologis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* dan berdampak pada kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh modal psikologis terhadap *Work Engagement* dan Kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo.

Desain penelitian adalah *Cross Sectional Study* dengan menggunakan uji analisis jalur (*Path Analysis*) regresi berganda dengan jumlah sampel 106 perawat di instalasi rawat inap RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo. Instrumen penelitian berupa kuesioner.

Hasil penelitian dengan uji Analisis Jalur menunjukkan bahwa Ada pengaruh secara langsung Efikasi Diri terhadap Kinerja, Tidak ada pengaruh secara langsung Harapan terhadap Kinerja, Tidak ada pengaruh secara langsung Optimisme terhadap Kinerja, Tidak ada pengaruh secara langsung Resiliensi Optimisme terhadap Kinerja, Ada pengaruh secara tidak langsung antara Efikasi Diri terhadap Kinerja melalui *Work Engagement*, Tidak ada pengaruh antara Harapan terhadap Kinerja melalui *Work Engagement*, Ada pengaruh antara Optimisme terhadap Kinerja melalui *Work Engagement*, Ada pengaruh antara Resiliensi terhadap Kinerja melalui *Work Engagement*, dan Ada pengaruh langsung *Work Engagement* terhadap Kinerja.

Pihak RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo perlu melakukan penilaian secara rutin mengenai Modal psikologis, dan Keterikatan kerja (*Work Engagement*) perawat agar dapat meningkatkan kinerja perawat di RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo

Kata kunci : *Modal Psikologis, Work Engagement, Kinerja, Perawat*

PENDAHULUAN

Kinerja perawat merupakan hasil dari seluruh aktivitas kerja keperawatan dalam periode tertentu, sehingga masalah kinerja perawat perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen rumah sakit. Hal ini dikarenakan jika kinerja perawat sebagai pemberi layanan tidak sesuai dengan harapan pasien, maka secara langsung akan mempengaruhi tingkat kepuasan pasien terhadap layanan rumah sakit. Ketidakpuasan pasien terhadap layanan rumah sakit pada akhirnya akan berdampak pada loyalitas pasien dan pendapatan rumah sakit. Perawat memiliki fungsi yang penting dalam melayani kesehatan pasien, karena selama 24 jam

perawat berada di sekitar pasien dan bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan pasien. Jumlah perawat lebih besar dibandingkan tenaga lain, hampir lebih dari 50% karyawan di rumah sakit adalah perawat, sehingga dibutuhkan perawat yang mampu bekerja produktif dan terlibat dengan pekerjaannya agar dapat tetap optimal bekerja walaupun dalam waktu yang lama atau memiliki *work engagement*.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, salah satunya yaitu modal psikologis. Karyawan yang memiliki modal psikologis yang tinggi berarti memiliki tujuan positif dalam karirnya, sehingga akan mengupayakan

usaha yang positif dalam mencapai tujuannya. Selain itu, mampu bangkit kembali saat mendapatkan masalah maupun berada dalam situasi yang memberikan dampak stress.

Menurut Luthans *et al.* (2007) indikator dari *Psychological capital* yaitu (1) yaitu: (1) Efikasi diri: adanya kepercayaan diri terhadap kemampuan dalam diri karyawan dan individu tersebut menunjukkan adanya tindakan yang tepat untuk dapat berhasil mencapai tugas yang dikerjakan. (2) Optimis: adanya pandangan positif mengenai target kerja dimasa depan yang dimiliki oleh karyawan serta memiliki kepercayaan terhadap pemikiran positif untuk kedepannya. (3) Harapan: dalam bekerja karyawan memiliki kekuatan akan hasil atau keinginan yang karyawan miliki serta karyawan membuat rencana agar mencapai tujuan itu. (4) Ketahanan: adanya sikap karyawan yang mampu menghadapi tantangan dan kesulitan sehingga karyawan tidak mudah menyerah dalam bekerja dan selalu bertanggung jawab pada pekerjaannya.

Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker (2002), *Work engagement* merupakan kondisi positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*). *Work engagement* memiliki implikasi yang lebih luas terhadap kinerja pegawai. Energi dan fokus dalam *work engagement* memungkinkan pegawai untuk mencurahkan potensi penuh yang dimiliki pada pekerjaannya, hingga mengabaikan tekanan dan kesulitan yang dialami.

Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukelleng termasuk dalam kategori type C dan rumah sakit ini telah lulus dengan akreditasi dasar 12 pelayanan. RSUD Lamaddukelleng Kabupaten Wajo memberikan pelayanan rawat jalan dan juga pelayanan rawat inap. Rumah sakit ini terus memperbaiki kualitas pelayanannya melalui peningkatan kemampuan dan profesionalisme SDM, serta memperbaiki

sarana dan prasarana agar tercipta kondisi yang aman dan nyaman bagi setiap pelayanan rumah sakit.

Hasil studi pendahuluan berdasarkan penilaian kinerja perawat pelaksana pada bulan Mei di ruang rawat inap RSUD Lamaddukelleng didapatkan 81 perawat pelaksana memiliki tingkat kinerja kurang baik sebanyak 54,7%. Pada bulan Juni perawat pelaksana memiliki tingkat kinerja kurang baik sebanyak 60%, dan pada bulan Juli persentase tingkat kinerja kurang baik sebanyak 65%. Itu artinya selama 3 bulan terakhir tingkat kinerja semakin memburuk.

Permasalahan lain di RSUD Lamaddukelleng adalah sebanyak 30% perawat yang tidak dapat menangani masalah sehingga meminta bantuan terhadap perawat senior. Ketika rapat, hanya sekitar 25% yang memberikan masukan sehingga yang lain tidak ada kontribusi dalam setiap pertemuan. Fakta dilapangan ternyata sebanyak 40% perawat yang masih kebingungan ketika dihadapkan dengan pekerjaannya dalam waktu bersamaan. masih adanya perawat yang merasa tertekan akan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif menggunakan desain *cross sectional* yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, survey, atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*) (Notoadmojo, 2005).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh modal psikologis terhadap *Work engagement* dan Kinerja. Dalam penelitian ini modal psikologis sebagai variabel independen, *Work engagement* sebagai variabel intervening, dan Kinerja sebagai variabel dependen. Lokasi penelitian dilaksanakan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum

Daerah Lamadukelleng Kabupaten Wajo. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan September – November 2018.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diambil secara langsung oleh peneliti dari sumbernya yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data dengan cara wawancara menggunakan instrumen kuesioner. Adapun data primer pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Lamadukelleng yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai variabel Modal Psikologis, variabel *Work Engagement*, dan variabel Kinerja.

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari bagian SDM, bagian rekam medik, dan sumber lain berupa literatur (buku, jurnal, dll) yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga perawat di Instalasi Rawat Inap yang bertugas di Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukelleng Kab. Wajo, yaitu sebanyak 144 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil (Notoatmojo, 2005). Sampel dalam penelitian ini adalah perawat di RSUD Lamadukelleng Untuk menentukan ukuran dan besarnya sampel dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan rumus Slovin yaitu:

$$\frac{N}{1 + N (e^2)}$$

Keterangan :

N : besar populasi yang diketahui

n : besar sampel

e : batas toleransi kesalahan (5%)

$$n = \frac{144}{1+144 (5^2)}$$

$$n = \frac{144}{1+144 (0,05^2)}$$

$$n = \frac{144}{1+144 (0,0025)}$$

$$n = \frac{144}{1+0,36}$$

$$n = \frac{144}{1,36}$$

$$n = 105,8$$

$$n = 106 \text{ Orang}$$

Berdasarkan perhitungan maka diperoleh jumlah sampel yaitu 106 orang responden. Maka Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah secara proposional kemudian dilanjutkan dengan *Simple random sampling* (acak sederhana) dengan cara diundi. Untuk menentukan sampel masing-masing dilakukan Fraksi sampel untuk setiap ruangan yaitu dengan rumus :

$$\text{Fraksi Sampel Ruangan} = \frac{\text{Jumlah Sampel}}{\text{Jumlah Populasi}} \times \text{Jumlah Perawat}$$

1. Ruangannya Sayra Interna
 $= \frac{106}{144} \times 19 = 13,9$ dibulatkan menjadi 14 orang
2. Ruangannya Sayra Anak
 $= \frac{106}{144} \times 15 = 11$ orang
3. Ruangannya UPF Anak
 $= \frac{106}{144} \times 17 = 13$ orang
4. Ruangannya UPF Interna
 $= \frac{106}{144} \times 19 = 13,9$ dibulatkan menjadi 14 orang
5. Ruangannya UPF Bedah
 $= \frac{106}{144} \times 31 = 22,8$ dibulatkan menjadi 23 orang
6. Ruangannya Paviliun 1
 $= \frac{106}{144} \times 18 = 13$ orang
7. Ruangannya Paviliun 2
 $= \frac{106}{144} \times 25 = 18$ orang:

HASIL

1. Distribusi perawat berdasarkan variabel penelitian

Deskripsi variabel penelitian terdiri dari Variabel Independen (bebas) yaitu Efikasi Diri, Harapan, Optimisme, dan Resiliensi. Variabel Intervening yaitu *Work Engagement* dan Variabel Dependent (terikat) yaitu Kinerja.

a. Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya dalam mengarahkan motivasi, sumber-sumber kognisi, dan melakukan sejumlah tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat secara keseluruhan bahwa efikasi diri perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Lamadukelleng berada pada kategori kurang yaitu sebanyak 64 Perawat (60,4%), sedangkan sebanyak 42 perawat (39,6%) berada pada kategori baik.

b. Harapan

Harapan adalah suatu keadaan motivasi positif yang didasari oleh proses interaksi antara kekuatan, keinginan, dan perencanaan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan tabel 2 terlihat secara keseluruhan pada variabel harapan dengan kategori baik sebanyak 43 perawat (40,6%), dan sebanyak 63 perawat (59,4%) berada pada kategori kurang.

c. Optimisme

Optimisme adalah sebuah gambaran dalam psikologi positif sebagai harapan masa depan yang positif dan terbuka pada perkembangan diri yang menetap.

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan pada variabel Optimisme sebanyak 60 perawat (56,6%) termasuk dalam kategori kurang, dan sebanyak 46 perawat (43,4%) berada pada kategori baik.

d. Resiliensi

Resiliensi adalah suatu kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab.

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel Resiliensi dengan kategori Baik sebanyak 44 perawat (41,5%) dan kategori kurang sebanyak 62 perawat (58,5%).

e. Kinerja

Kinerja perawat merupakan hasil akhir yang dicapai oleh perawat dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan standar.

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo dengan kategori baik sebanyak 68 perawat (64,2%), dan yang berada pada kategori kurang sebanyak 38 perawat (35,8%).

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat adalah analisis yang dilakukan untuk melihat hubungan dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Ada pun analisis bivariat adalah sebagai berikut

a. Pengaruh Efikasi Diri dengan Kinerja

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa 41 perawat (97,6%) yang memiliki efikasi diri baik dan kinerja yang baik, sedangkan 37 perawat (57,8%) memiliki efikasi kurang dan kinerjanya juga kurang.

b. Pengaruh Harapan dengan Kinerja

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa sebanyak 42 perawat (97,7%) memiliki harapan yang baik serta kinerjanya pun baik, sedangkan sebanyak 37 perawat (58,7%) memiliki harapan yang kurang dan kinerjanya kurang.

c. Pengaruh Optimisme dengan Kinerja

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa sebanyak 45 perawat (97,8%) memiliki optimisme yang baik dan kinerja yang baik. Sedangkan 23 perawat (38,3%) yang memiliki optimisme kurang dan kinerjanya juga kurang.

d. Pengaruh Resiliensi dengan Kinerja

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa sebanyak 44 perawat (100%) memiliki resiliensi baik dan kinerjanya baik. Dan sebanyak 38 perawat (61,3%) yang memiliki resiliensi kurang dan kinerja yang kurang. 93% dan sisanya 7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model..

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan penelitian, variabel Efikasi diri secara keseluruhan berada pada kategori Kurang 64 perawat (60,4%), dan sisanya 42 perawat (39,6%) berada pada kategori baik. Kategori kurang ini dibuktikan dengan adanya jawaban responden di pernyataan kedua yang responden menjawab tidak setuju sebanyak 63 perawat (59,4%) dengan pernyataan bahwa mereka mampu bertindak sebagai wakil unit kerja di setiap pertemuan. Dan didukung oleh pernyataan ketiga sebanyak 69 perawat (65,1%) menjawab tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka mampu memberikan kontribusi dalam pertemuan/rapat. Untuk kategori baik dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 72 perawat (67,9%) yang menjawab pernyataan pertama tentang mereka mampu menemukan solusi bagi masalah yang bersifat jangka panjang. Dan pada pernyataan kelima sebanyak 52 perawat (49,1%) menyatakan bahwa mereka mampu menyampaikan informasi tentang tindakan keperawatan yang diterima pasien kepada rekan unit kerjanya.

2) Pengaruh Harapan terhadap Kinerja perawat

Berdasarkan penelitian, variabel harapan secara keseluruhan tergolong pada kategori kurang sebanyak 63 perawat (59,4%) dan kategori baik sebanyak 43 perawat (40,6%). Kategori kurang ini dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 66 perawat (62,3%) pada pernyataan ketiga menjawab tidak setuju

yaitu mereka merasa berhasil dalam pekerjaannya sebagai perawat. Kemudian didukung dengan pernyataan kelima sebanyak 60 perawat (56,6%) menjawab tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka merasa sudah mencapai apa yang menjadi target mereka dalam bekerja sebagai perawat. Untuk kategori baik, pernyataan pertama sebanyak 60 perawat (56,6%) menjawab setuju bahwa mereka ketika dihadapkan dengan masalah, mereka memiliki berbagai cara untuk menyelesaikannya. Kemudian untuk pernyataan keempat sebanyak 51 perawat (48,1%) menjawab setuju dengan pernyataan bahwa mereka memikirkan berbagai cara untuk memberikan pelayanan yang berkualitas di instalasi rawat inap.

3) Pengaruh Optimisme terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, variabel optimisme secara keseluruhan berada pada kategori kurang sebanyak 60 perawat (56,6%) dan sebanyak 46 perawat (43,3%) berada pada kategori baik. Untuk kategori kurang didukung dengan jawaban responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 68 perawat (64,2%) pada pernyataan kelima bahwa mereka optimis untuk pencapaian visi, misi, dan tujuan RSUD Lamadukelleng. Kemudian pernyataan keempat sebanyak 63 perawat (59,4%) menjawab tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka mampu meningkatkan pelayanan yang berkualitas di unit kerja mereka. Untuk kategori baik didukung dengan jawaban responden pada pernyataan ketiga sebanyak 62 perawat (58,5%) menjawab setuju bahwa mereka memiliki prinsip bahwa ada jalan keluar disetiap masalah. Dan pada pernyataan pertama sebanyak 59 perawat(55,7%) menjawab setuju dengan pernyataan bahwa mereka melihat sisi baik (positif) dari pekerjaan mereka.

4) Pengaruh Resiliensi terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan penelitian ini, variabel resiliensi secara keseluruhan berada pada kategori kurang sebanyak 62 perawat (58,5%), dan pada kategori baik sebanyak 44 perawat (41,5%). Untuk kategori kurang dibuktikan dengan jawaban responden pada pernyataan kedua sebanyak 62 perawat (58,5%) menjawab tidak setuju bahwa jika kondisi tempat kerja mereka mendesak, mereka bisa mengerjakan sendiri pekerjaan diunit mereka. kemudian pada pernyataan keempat sebanyak 48 perawat (45,3%) menjawab tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka mampu mengerjakan berbagai hal dalam waktu bersamaan. Untuk kategori baik, responden menjawab pernyataan ketiga sebanyak 55 perawat (51,9%) menjawab setuju dengan pernyataan bahwa mereka dapat melalui masa-masa sulit dalam bekerja. Dan didukung dengan pernyataan kelima sebanyak 67 perawat (63,2%) menjawab setuju dengan pernyataan bahwa jika terjadi masalah, mereka selalu berharap mendapatkan solusi terbaik.

Hipotesis yang menyatakan bahwa pada penelitian ini menggunakan variabel Intervening yakni variabel *Work Engagement* yang bertujuan untuk melihat apakah resiliensi perawat secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil uji statistik menggunakan analisis jalur diperoleh pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, dapat dilihat dari nilai *Indirect Effect* lebih besar dari *Direct Effect* ($0,139 > 0,063$). Maka H8 diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh resiliensi terhadap kinerja melalui *Work Engagement* perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo.

5) Pengaruh Harapan terhadap Kinerja melalui *Work Engagement*

Hipotesis yang menyatakan bahwa pada penelitian ini menggunakan variabel intervening yaitu *Work Engagement* yang bertujuan untuk melihat apakah harapan perawat secara tidak langsung

berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil uji statistik menggunakan analisis jalur diperoleh pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung, dapat dilihat dari nilai *Direct Effect* lebih besar daripada *Indirect Effect* ($0,097 > 0,095$). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H6 ditolak harapan tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui *Work Engagement* di Instalasi Rawat Inap RSUD Lamadukelleng.

6) Pengaruh Optimisme terhadap Kinerja melalui *Work Engagement*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa optimisme tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat namun memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *Work Engagement*. Diketahui hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Engagement* merupakan variabel intervening yang sempurna untuk mempengaruhi antara optimisme dan kinerja perawat.

7) Pengaruh Resiliensi terhadap Kinerja melalui *Work Engagement*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa resiliensi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat namun memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *Work Engagement*. Diketahui hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Engagement* merupakan variabel intervening sempurna untuk mempengaruhi antara resiliensi dan kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian terdapat 44 (100%) perawat yang memiliki resiliensi yang baik serta kinerja yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh secara langsung Efikasi Diri terhadap Kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo

2. Tidak ada pengaruh secara langsung Harapan terhadap Kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo
3. Tidak ada pengaruh secara langsung Optimismeterhadap Kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo
4. Tidak ada pengaruh secara langsung Resiliensi Optimismeterhadap Kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo
5. Ada pengaruh secara tidak langsung antara Efikasi Diri terhadap Kinerja melalui *Work Engagement* perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo
6. Ada pengaruh antara Optimisme terhadap Kinerja melalui *Work Engagement* perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo
7. Ada pengaruh antara Resiliensi terhadap Kinerja melalui *Work Engagement* perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo

SARAN

1. Bagi Pihak RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo:
 - a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi bagi pihak manajemen RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo untuk melihat bagaimana Modal Psikologis (Efikasi diri, Harapan, Optimisme, Resiliensi) pada Perawat khususnya di Instalasi Rawat Inap agar dapat meningkatkan keterikatan kerja (*WorkEngagement*) perawat dan Kinerja Perawat di RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo
 - b. Pihak RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo perlu melakukan pelatihan Soft Skill dan Hard Skill agar dapat meningkatkan modal psikologis dan

keterikatan kerja (*Work Engagement*) perawat di RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo.

2. Bagi penelitian selanjutnya
 - a. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya tentang Modal psikologis perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *Work Engagement*, seperti gaya kepemimpinan. Dapat juga ditambahkan variabel lain seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja.
 - b. Sebaiknya penelitian selanjutnya menambahkan lebih banyak sampel. Penelitian selanjutnya lebih memperhatikan kuesionernya dengan menambahkan beberapa pernyataan disetiap indikator.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, Bella. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Work Engagement Melalui Psychological Capital Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Kantor Pt. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari Di Nganjuk)*, *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 no 3*.
- Ardianti, Dian. 2015. *Pengaruh Psychological Capital dan Work Engagement terhadap Komitmen Organisasi Karyawan RS Muhammadiyah Taman Puring*. Skripsi tidak dipublikasikan. Jakarta. Fakultas Psikologi.
- Avey, R. J. Reichard, Luthans & Mhatre. 2011. *Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital of Employee Attitudes, Behaviour, and Performance*. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 127-152.
- Ayu, Dyah. 2016. *Hubungan Antara Work Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior*

- pada Karyawan Kontrak, *Jurnal Ilmiah Psikologi* Vol. 9 No 1.
- Bakker & Lieter, M. P. 2010. *Work Engagement : A Handbook of essential Theory and Research (In Japanese)*. Tokyo : Seiwa-Shoten.
- Bakker & Leiter, M. P. 2011. *Key Question Regarding Work Engagement. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 4-28.
- Bandura, A. 2006. *Constructing Self Efficacy Scales*, New York, Age Publishing.
- Daniswara, Aditya. 2012. *Hubungan Antara Psychological dan Work Engagement pada Perawat*. Skripsi tidak dipublikasikan. Depok. Fakultas Psikologi.
- Departemen Kesehatan RI. 2005. *Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 836/MENKES/2005 Tentang Pedoman Pengembangan Manajemen Kinerja dan Bidan*. Jakarta
- Estiri M. 2016. *The Impact Of Psychological Capital On Mental Health Among Iranian Nurses : Consedering The Mediating Role Of Job Burnout*.1:1377.
- Gibson, D. 2002. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*, Jakarta, Erlangga.
- Hadi, Cholichul. 2012. *Hubungan Antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Volume 1 no 2*.
- Hardi, Wahyudi. 2017. *Pengaruh Psikologis Terhadap Work Engagement dan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RS Ibnu Sina Makassar*. Tesis tidak dipublikasikan. Makassar. Pascasarjana Unhas.
- H.K.SpenceLaschinger,R.Fida. 2014. *New Nurses Burnout And Workplace Wellbeing: The Influence Of Authentic Leadership And Psychological Capital*.*BurnoutResearch*1. 19–28.
- Luthans, F., & Youssef, C.M. 2004. *Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management. Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, Y. C. M. B. J. Avolio. 2007. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, New York, Oxford University Press.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B., Norman, S. M, 2007. *Psychological Capital : Maesurement and Relationship with Performance and Job Satisfaction, Personnel Psychology*, Vol. 60, No 3, 541-572.
- Luthans et at. 2015. *Psychological Capital and Beyond*. New York : Oxford University Press.
- Marieta, Saktiari. 2016. *Hubungan Antara Leader Member Exchange (LMX) dengan Work Engagement pada Perawat di Instalasi Rawat Inap di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang, Jurnal Empati Volume 5 no 4*.
- Maslach & Leiter, M. P. 2008. *Early Predictors of Job Burnout and Engagement. Journal of Applied Psychology*, 93, 496-512.
- Mehrdad, A. Nargesian & Dastpish, F. 2016. *The Impact of Psycological Capital on Mental Health Among Iranian Nurses :Considering The Mediating Role of Job Burnout*. SpringerPlus, 5, 2-5.
- Meka, Wahyu. 2018. *Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Pemerintahan*. Skripsi Tidak Dipublikasikan.

Lampiran :

Tabel 1 Distribusi Perawat Berdasarkan Kategori Efikasi Diri di RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo Tahun 2018

Efikasi Diri	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	42	39,6
Kurang	64	60,4
Total	106	100

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 2 Distribusi Perawat Berdasarkan Kategori Harapan di RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo Tahun 2018

Harapan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	43	40,6
Kurang	63	59,4
Total	106	100

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 3 Distribusi Perawat Berdasarkan Kategori Optimisme di RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo Tahun 2018

Optimisme	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	46	43,4
Kurang	60	56,6
Total	106	100

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 4 Distribusi Perawat Berdasarkan Kategori Resiliensi di RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo Tahun 2018

Resiliensi	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	44	41,5
Kurang	62	58,5
Total	106	100

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 5 Distribusi Perawat Berdasarkan Kategori Kinerja di RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo Tahun 2018

Kinerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	68	64,2
Kurang	38	35,8
Total	106	100

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 6 Pengaruh Efikasi Diri dengan Kinerja Perawat di RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo Tahun 2018

Efikasi Diri	Kinerja				Jumlah		P Value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	41	97,6	1	2,4	42	100	0.000
Kurang	27	42,2	37	57,8	64	100	
Total	68	64,2	38	35,8	106	100	

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 7 Pengaruh Harapan dengan Kinerja Perawat di RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo Tahun 2018

Harapan	Kinerja				Jumlah		P value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	42	97,7	1	2,3	43	100	0,000
Kurang	26	41,3	37	58,7	63	100	
Total	68	64,2	38	35,8	106	100	

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 8 Pengaruh Optimisme dengan Kinerja Perawat di RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo Tahun 2018

Optimisme	Kinerja				Jumlah		P value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	45	97,8	1	2,2	46	100	0,000
Kurang	23	38,3	37	61,7	60	100	
Total	68	64,2	38	35,8	106	100	

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 9 Pengaruh Resiliensi dengan Kinerja Perawat di RSUD Lamadukelleng Kab. Wajo Tahun 2018

Resiliensi	Kinerja				Jumlah		P value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	44	100	0	0	44	100	0,000
Kurang	24	38,7	38	61,3	62	100	
Total	68	64,2	38	35,8	106	100	

Sumber: Data Primer 2018