

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Workplace Well-Being*

1. Pengertian *Workplace Well-Being*

Workplace well-being merupakan konstruk baru yang diturunkan dari *subjective well-being* dalam konteks kehidupan, khususnya pada pekerjaan. *Workplace well-being* merupakan perasaan sejahtera yang dirasakan karyawan dalam bekerja yang mencakup *core affect* (perasaan umum) serta persepsi terhadap nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan (Page, 2005). Kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace well-being* merupakan kondisi positif atau kepuasan yang dirasakan karyawan dari dalam maupun luar pekerjaannya (Aryanti, Sari & Widiyana, 2020).

Workplace well-being dapat membuat karyawan merasakan perasaan positif terhadap pekerjaan seperti kenyamanan, kepuasan, kebahagiaan, serta kesejahteraan (Soraya, 2023). Karyawan yang memiliki *workplace well-being* berarti memiliki kesehatan fisik dan psikis yang sejahtera sehingga mampu mencapai tujuan dalam pekerjaan, pribadi dan kehidupan sosial (Agustini, 2021). *Workplace well-being* merupakan hal aspek penting penting dalam organisasi yang dapat meningkatkan kinerja dan membuat karyawan bertahan di tempat kerja (Slomp, Kern & Vella-Brodrick, 2015).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *workplace well-being* merupakan perasaan sejahtera yang dirasakan karyawan di tempat kerja mencakup nilai intrinsik dan ekstrinsik sehingga mampu mencapai tujuan

kerja mengelola kehidupan pribadi, meningkatkan kinerja dan bertahan dengan pekerjaannya.

2. Dimensi *Workplace Well-Being*

Page (2005) menyatakan bahwa *workplace well-being* terdiri dari tiga dimensi yaitu:

a. Dimensi *Core Affect*

Core affect merupakan perasaan-perasaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan:

- 1) *Contented*, merupakan perasaan puas yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan.
- 2) *Happy*, merupakan perasaan senang yang karyawan rasakan terhadap pekerjaan.
- 3) *Excited*, merupakan perasaan bersemangat yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan.
- 4) *Satisfied*, merupakan perasaan terpenuhi atau terpuaskan terhadap pekerjaan.

b. Dimensi Nilai Intrinsik

Nilai Intrinsik merupakan perasaan yang dirasakan karyawan terkait nilai-nilai dari pekerjaan itu sendiri, yang terdiri dari beberapa faktor seperti:

1) Makna kerja

Makna kerja merujuk pada kondisi di mana karyawan merasa bahwa pekerjaannya memiliki arti dan tujuan, baik untuk dirinya sendiri

maupun dalam konteks yang lebih luas. Makna kerja dapat terbentuk melalui pengalaman individu yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan organisasi.

2) Tanggung jawab dalam bekerja

Tanggung jawab dalam bekerja merupakan kewajiban karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan arahan yang diberikan. Karyawan diharapkan untuk memiliki kesadaran akan tanggung jawab tersebut dan menjalankannya dengan baik sesuai dengan perannya dalam organisasi.

3) Kemandirian dalam bekerja

Kemandirian dalam bekerja berarti kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya secara sendiri tanpa bergantung pada bantuan individu lain. Karyawan yang memiliki kemandirian maka dapat dipercaya untuk menjalankan pekerjaannya.

4) Perasaan berprestasi dalam bekerja

Perasaan berprestasi dalam bekerja merupakan perasaan dimana individu memiliki keyakinan bahwa ia mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut menimbulkan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi atas hasil kerja yang dicapai.

5) Penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja

Penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja merujuk pada sejauh mana individu memahami bidang pekerjaannya dan

mampu menerapkan pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya secara efektif dalam melaksanakan tugas. Karyawan diharapkan dapat mengaplikasikan wawasan, pengalaman, dan kompetensi yang relevan guna mendukung kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

c. Dimensi Nilai Ekstrinsik

Nilai ekstrinsik merupakan perasaan yang dirasakan karyawan terkait nilai-nilai dari lingkungan pekerjaan, yang terdiri dari beberapa faktor seperti:

1) Kondisi kerja

Kondisi kerja merujuk pada sejauh mana individu merasa puas terhadap lingkungan fisik maupun budaya organisasi di tempat kerjanya. Hal ini mencakup kenyamanan fasilitas, keamanan, serta suasana kerja yang mendukung dan selaras dengan nilai-nilai serta norma yang berlaku dalam organisasi.

2) Supervisi

Supervisi merujuk pada bentuk interaksi antara atasan dan karyawan yang ditandai dengan adanya perhatian, arahan, serta dukungan dari atasan.

3) Pengakuan kinerja

Pengakuan terhadap kinerja merupakan bentuk apresiasi yang diberikan organisasi secara objektif. Hal tersebut bertujuan untuk membedakan antara karyawan yang menunjukkan pencapaian kerja yang tinggi dengan mereka yang kinerjanya belum optimal.

4) Peluang promosi

Peluang promosi merujuk pada kesempatan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya. Hal tersebut dilakukan melalui peningkatan tanggung jawab maupun perolehan posisi jabatan yang lebih tinggi.

5) Penggunaan waktu yang efisien

Penggunaan waktu yang efisien merujuk pada kemampuan individu dalam mengelola dan memanfaatkan waktu secara optimal. Karyawan yang dapat menggunakan waktu dengan efisien berarti mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

6) Keamanan kerja

Keamanan kerja merujuk pada perasaan aman dan stabil yang dirasakan individu terhadap posisinya di tempat kerja, disertai dengan tingkat kepuasan terhadap jabatan atau peran yang dijalankannya. Kondisi tersebut mencerminkan keyakinan bahwa pekerjaan yang dimiliki tidak berada dalam ancaman serta memberikan kenyamanan dalam menjalankan tugas.

7) Penghargaan sebagai individu ditempat kerja

Penghargaan sebagai individu di tempat kerja merujuk pada bentuk pengakuan yang diberikan oleh atasan terhadap keberadaan dan kontribusi karyawan. Selain itu, adanya penerimaan dan penghormatan

dari rekan kerja terhadap keberadaan dan peran individu dalam lingkungan kerja.

8) Upah

Upah merupakan gaji yang berperan sebagai motivator penting bagi individu dalam menjalankan tugasnya. Nilai gaji yang diterima dari organisasi dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi dari *workplace well-being* terbagi menjadi tiga, yaitu dimensi *core affect*, intrinsik dan ekstrinsik. Dimensi *core affect* terdiri dari *contented* (puas), *happy* (senang), *excited* (bersemangat), *satisfied* (terpenuhi). Dimensi intrinsik terdiri dari makna kerja, tanggung jawab dalam bekerja, kemandirian dalam bekerja, perasaan berprestasi dalam bekerja, dan penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja. Adapun dimensi ekstrinsik yaitu kondisi kerja, supervisi, pengakuan kerja, peluang promosi, penggunaan waktu yang efisien, keamanan kerja, penghargaan sebagai individu ditempat kerja, dan upah.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Workplace Well-Being*

Parker dan Hyett (2011) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang memengaruhi *workplace well-being* antara lain:

a. *Work satisfaction*

Work satisfaction merupakan kondisi dimana individu memandang pekerjaannya sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan, meningkatkan

rasa harga diri, serta menemukan makna dan kepuasan dalam aktivitas kerja yang dijalani.

b. *Organizational respect for the employee*

Organizational respect for the employee merupakan cara organisasi dalam mempekerjakan karyawan yang menunjukkan bahwa atasan dapat dipercaya, memiliki etika, serta memperlakukan karyawan dengan adil dan hormat dalam lingkungan kerja.

c. *Employer care*

Employer care merujuk pada kualitas hubungan dalam organisasi, khususnya antara atasan dan bawahan, yang tercermin dari kepedulian atasan, ketersediaan mereka untuk mendengarkan, serta sikap positif dan suportif terhadap karyawan di bawahnya.

d. *Intrusion work into private life*

Intrusion work into private life kondisi di mana tuntutan pekerjaan, seperti tekanan, stres, dan kesulitan dalam mencapai target, memengaruhi waktu luang dan kehidupan pribadi karyawan di luar jam kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi *workplace well-being* yaitu *work satisfaction*, *organizational respect for the employee*, *employer care* dan *intrusion work into private life*.

Aqueena, dkk. (2024) menyatakan terdapat faktor lain yang memengaruhi *workplace well-being* yaitu *psychological capital*. *Psychological capital* merupakan kondisi psikologis yang bersifat positif yang terdiri dari keyakinan diri, perasaan optimis, harapan serta resiliensi yang dapat berkembang dalam diri

individu. Pengaruh *psychological capital* terhadap *workplace well-being* yaitu dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas, retensi karyawan, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini menggunakan *psychological capital*.

B. *Psychological Capital*

1. Pengertian *Psychological Capital*

Luthans, dkk. (2007) menyatakan bahwa *psychological capital* didefinisikan sebagai perkembangan keadaan psikologis positif individu dengan karakteristik keyakinan diri, perasaan optimis, harapan akan keberhasilan, serta resiliensi untuk mencapai keberhasilan. Hal tersebut membuat individu bersifat terbuka dalam perubahan, yang mengartikan *psychological capital* pada individu dapat berkembang terus-menerus.

Psychological capital dilihat dari adanya kepercayaan dan kesadaran, motivasi diri, pengharapan yang positif dan kemampuan menyesuaikan diri dengan masalah yang dihadapi (Cendrawati, 2018). Çavuş dan Gökçen (2015) menyatakan bahwa *psychological capital* diartikan sebagai keadaan positif individu untuk mengembangkan diri melalui kepercayaan diri, harapan positif terhadap masa depan, tekad yang kuat, ketahanan dalam menghadapi hambatan. Luthans, dkk. (2005) *Psychological capital* merupakan modal psikologis yang mencerminkan sikap positif individu dalam lingkungan kerja. *Psychological capital* menekankan pentingnya pengembangan diri,

pemahaman terhadap diri sendiri, kekuatan mental dan emosional yang membantu individu menghadapi tantangan dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* merupakan keadaan psikologis positif dalam diri individu dengan memiliki keyakinan diri, perasaan optimis, harapan serta resiliensi.

2. Dimensi *Psychological Capital*

Luthans, ddk. (2007) menyatakan bahwa *psychological capital* terdiri dari empat dimensi, antara lain:

a. *Self-efficacy*

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menentukan pilihan dan menjalankan upaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menantang secara efektif.

b. *Optimism*

Optimisme merujuk pada kecenderungan individu untuk membuat penilaian positif terhadap situasi, disertai keyakinan bahwa keberhasilan dapat dicapai, baik pada saat ini maupun di masa depan.

c. *Hope*

Harapan merupakan ketekunan individu dalam menetapkan dan mengejar tujuan, disertai dengan motivasi serta jalan untuk meraih keberhasilan yang diinginkan.

d. *Resilience*

Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk bertahan dan pulih dari tekanan, tantangan, atau kesulitan, serta bangkit kembali dengan

kekuatan yang lebih besar guna mencapai keberhasilan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat empat dimensi dari *psychological capital* yaitu *self efficacy*, *optimism*, *hope* dan *resilience*.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Psychological Capital*

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *psychological capital* yaitu :

a. *Job characteristic* (Karakteristik pekerjaan)

Hackman dan Oldham (Avey, 2014) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Ketika seseorang merasa terbebani oleh tugas yang berat dan mengalami kegagalan, maka tingkat *psychological capital* dapat menurun. Sebaliknya, jika karyawan mampu merespons tantangan dengan perencanaan yang baik dan berhasil mengatasinya, maka akan mengalami peningkatan *psychological capital*, karena keberhasilan tersebut memperkuat rasa optimisme, ketahanan, harapan, dan keyakinan diri dalam bekerja.

b. Kepemimpinan

Leadership atau kepemimpinan individu dapat dipengaruhi dengan adanya *psychological capital*. Avey (2014) menyatakan bahwa tindakan atau perlakuan serta komunikasi seorang pemimpin mampu membangun *self-efficacy* dalam bekerja. Meskipun pekerjaan hanya mencakup pada

efikasi diri, namun aspek tersebut dapat mengeksplorasi peran pengawasan mempengaruhi *psychological capital* karyawan.

c. Spiritualitas

Spiritualitas dapat mendorong individu untuk memiliki pandangan positif terhadap kehidupan maupun pekerjaan. Individu dengan spiritualitas tinggi memiliki motivasi kerja dan nilai-nilai kerja yang mengikat (Luthans, dkk., 2007).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *psychological capital* yaitu *job characteristic*, *leadership* dan spiritualitas.

C. Perawat

1. Pengertian Perawat

Perawat merupakan individu yang memiliki kompetensi khusus dalam memberikan pelayanan perawatan secara keseluruhan kepada pasien. Pelayanan tersebut didasarkan pada pendidikan dan keahlian di bidang keperawatan. Perawat menjadi individu yang sering berinteraksi langsung dengan pasien dalam pemberian asuhan keperawatan (Susanto, dkk., 2023).

2. Tugas dan Peran Perawat

Kementrian Kesehatan Indonesia (Susanto, dkk., 2023) menyatakan bahwa terdapat beberapa tugas dan peran perawat yaitu:

a. *Care provider* (pemberi asuhan)

Pemberian pelayanan asuhan keperawatan, perawat dituntut untuk mengaplikasikan keterampilan berpikir kritis dalam proses pemecahan

masalah dan pengambilan keputusan keperawatan. Seluruh proses tersebut dilakukan dalam konteks pemberian asuhan keperawatan yang bersifat menyeluruh namun tetap sesuai dengan etika dan hukum yang berlaku.

b. *Manager dan Community leader* (pemimpin komunitas)

Peranan perawat dalam suatu komunitas/kelompok masyarakat, merujuk pada perannya sebagai pemimpin baik dalam konteks profesi maupun komunitas sosial. Perawat juga dapat menerapkan kepemimpinan dan manajemen keperawatan dalam asuhan klien.

c. *Educator* (Pemberi edukasi)

Peran perawat sebagai pemberi edukasi atau sebagai pendidik kepada pasien maupun keluarga pasien.

d. *Advocate* (Pembela)

Peran perawan sebagai pembela yaitu diharapkan mampu memberikan pembelaan sebagai bentuk perlindungan terhadap pasien sesuai dengan pengetahuan dan kewenangannya.

e. *Researcher* (Peneliti)

Peran perawat sebagai peneliti yaitu kesadaran untuk menumbuhkan ide dan rasa ingin tahu terhadap permasalahan yang dialami pasien dengan kompetensi yang dimilikinya.

3. Jenis-jenis Perawat

Perawat terdiri dari dua jenis yaitu perawat profesi dan perawat vokasi. Perawat profesi dapat dibedakan menjadi dua gelar yaitu Ners dan Ners Spesialis. Gelar Ners merupakan perawat yang menempuh pendidikan profesi

setelah lulus sebagai sarjana keperawatan. Gelar Ners Spesialis didapatkan setelah menempuh pendidikan magister keperawatan. Adapun perawat vokasi yaitu perawat yang menempuh program pendidikan diploma keperawatan atau diploma tiga (Susanto, dkk., 2023).

D. Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Workplace Well-Being*

Perawat yang bekerja di pelayanan jiwa menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan tugasnya, seperti beban kerja yang cukup tinggi, kekurangan tenaga perawat, kondisi lingkungan fisik yang kurang mendukung, serta minimnya dukungan baik secara material maupun moral dari institusi. Kondisi tersebut menggambarkan tingkat *workplace well-being* yang relatif rendah, di mana perawat merasa kurang mendapatkan kesejahteraan di tempat kerja. Situasi tersebut bertolak belakang dengan peran profesional perawat yang dituntut untuk memberikan pelayanan intensif dan berkelanjutan kepada pasien. Dalam hal ini, kondisi psikologis yang baik menjadi aspek penting bagi perawat untuk mampu menjalankan tugasnya secara efektif (Tukatman, dkk., 2023). Artinya, perawat perlu merasakan kesejahteraan terlebih dahulu agar dapat memberikan pelayanan yang optimal.

Salah satu cara untuk memperoleh kondisi psikologis yang baik sehingga mendukung terciptanya kesejahteraan di tempat kerja yaitu dengan *psychological capital*. Perawat yang memiliki *psychological capital* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan dalam menyelesaikan tugas (*self-efficacy*), tetap termotivasi dalam mencapai tujuan meskipun menghadapi hambatan (*hope*), mampu bangkit dari tekanan kerja (*resilience*), serta memiliki pandangan positif

terhadap tantangan yang dihadapi (*optimism*) (Luthans, dkk., 2007). Keempat dimensi tersebut berperan sebagai sumber daya psikologis yang memperkuat kemampuan perawat dalam menghadapi tekanan kerja dan membangun persepsi positif terhadap pekerjaan mereka.

Penelitian terdahulu juga dari Sun, dkk. (2022) membuktikan bahwa *psychological capital* dengan *workplace well-being* memiliki hubungan yang positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu dengan *psychological capital* yang tinggi mampu mempertahankan motivasi dan antusiasme kerja sehingga, dapat meningkatkan *workplace well-being*. Adapun penelitian dari Rengganis, dkk. (2024) yang membuktikan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif terhadap *workplace well-being*. Sejalan dengan penelitian dari Alkhatani, dkk. (2020) yang membuktikan bahwa *psychological capital* memberikan pengaruh positif terhadap *workplace well-being* dan mampu memengaruhi keterikatan kerja.

Meskipun pengujian hubungan *psychological capital* sebagai satu konstruk utuh penting untuk memberikan gambaran umum, namun *psychological capital* merupakan sebuah konstruk psikologi positif yang terdiri dari empat komponen berbeda, yaitu *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. Setiap dimensi ini memiliki karakteristik unik dan mekanisme psikologis yang berbeda dalam memengaruhi kesejahteraan (Luthans, dkk., 2007 ; Sun, dkk., 2022). Oleh karena itu, peneliti juga menggunakan pengujian hipotesis minor untuk menganalisis hubungan setiap dimensi secara terpisah.

Self-efficacy memengaruhi kesejahteraan di tempat kerja melalui kemampuan individu dalam menilai tekanan kerja secara positif, membentuk motivasi terhadap diri sendiri. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung percaya diri menghadapi tantangan, tetap fokus dalam bekerja, dan menjaga keseimbangan emosional sehingga meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja (Djourova, dkk., 2019).

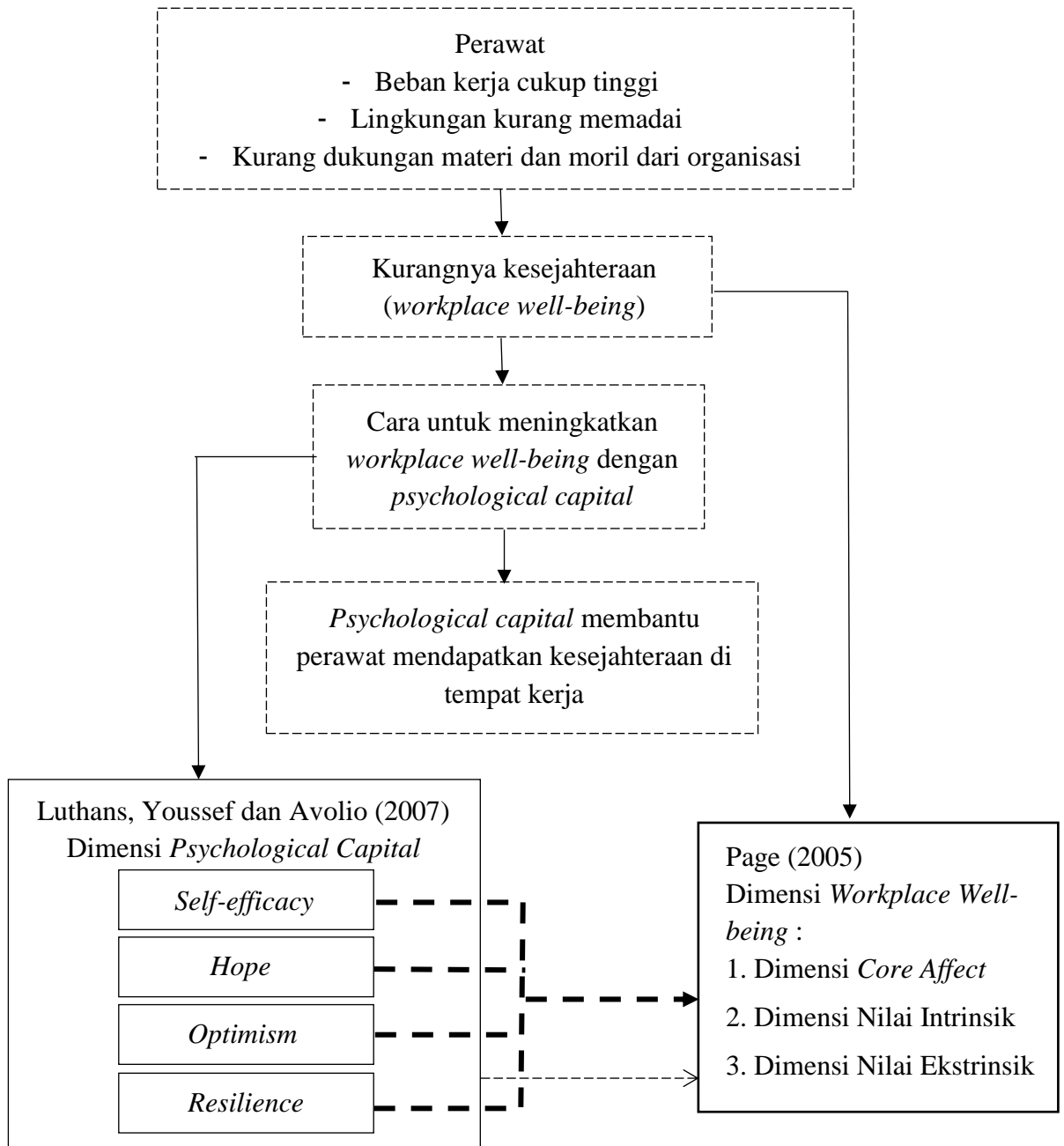
Hope juga berperan penting dalam membentuk kesejahteraan di tempat kerja karena mendorong individu untuk tetap tekun dan berorientasi pada tujuan meskipun menghadapi tantangan. Individu dengan tingkat *hope* yang tinggi cenderung memiliki motivasi dan pandangan positif terhadap masa depan, serta mampu menemukan makna dalam pekerjaannya (Mukherjee & Sharma, 2020).

Selanjutnya, *optimism* dan *resilience* turut memberikan kontribusi terhadap *workplace well-being*. *Optimism* membantu individu memandang kesulitan sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang, menjaga semangat, serta memperkuat ketahanan terhadap stres (Secară, & Stroe, (2023). Sementara itu, *resilience* memungkinkan individu untuk bangkit dari tekanan, menyesuaikan diri dengan perubahan, dan mempertahankan keseimbangan emosional saat menghadapi beban kerja yang tinggi. Dengan demikian, individu yang optimis dan resilien cenderung memiliki tingkat *workplace well-being* yang lebih tinggi (Dewi & Wardani, 2023).

Dengan demikian, *psychological capital* diprediksi berkontribusi secara positif terhadap *workplace well-being*. Selain itu, masing-masing dimensi dari *psychological capital* berpengaruh positif terhadap *workplace well-being*.

Perawat yang memiliki *psychological capital* tinggi lebih mampu menjaga keseimbangan emosi, merasa puas dalam bekerja, serta memaknai tugasnya secara positif dan bermakna, meskipun dihadapkan pada berbagai tekanan dalam lingkungan kerja pelayanan jiwa.

E. Kerangka Pikir



Keterangan :

----- : Fenomena

□ : Variabel Penelitian

-----> : Hipotesis Mayor

- - - ► : Hipotesis Minor

—————► : Alur Penelitian

Gambar 2.1 Kerangka pikir hubungan antara *psychological capital* dengan *workplace well-being* pada perawat di pelayanan jiwa Rumah Sakit X Makassar.

F. Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini, yaitu :

1. Hipotesis Mayor

Ha : Terdapat hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Workplace Well-Being* pada perawat di pelayanan jiwa Rumah Sakit X Makassar.

H0 : Tidak terdapat hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Workplace Well-Being* pada perawat di pelayanan jiwa Rumah Sakit X Makassar.

2. Hipotesis Minor

a. Ha₁ : Terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan *Workplace Well-Being* pada perawat di pelayanan jiwa Rumah Sakit X Makassar.

H0₁ : Tidak terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan *Workplace Well-Being* pada perawat di pelayanan jiwa Rumah Sakit X Makassar.

b. Ha₂ : Terdapat hubungan antara *hope* dengan *Workplace Well-Being* pada perawat di pelayanan jiwa Rumah Sakit X Makassar.

H0₂ : Tidak terdapat hubungan antara *hope* dengan *Workplace Well-Being* pada perawat di pelayanan jiwa Rumah Sakit X Makassar.

c. Ha₃ : Terdapat hubungan antara *optimism* dengan *Workplace Well-Being* pada perawat di pelayanan jiwa Rumah Sakit X Makassar.

H0₃ : Tidak terdapat hubungan antara *optimism* dengan *Workplace Well-Being* pada perawat di pelayanan jiwa Rumah Sakit X Makassar.

d. Ha₄ : Terdapat hubungan antara *resilience* dengan *Workplace Well-Being* pada perawat di pelayanan jiwa Rumah Sakit X Makassar.

H0₄ : Tidak terdapat hubungan antara *resilience* dengan *Workplace Well-Being* pada perawat di pelayanan jiwa Rumah Sakit X Makassar.