

**HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PERAWAT DI RSUD Dr.PIRNGADI  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**MUHAMAD RIZA RAFI BASARI**

**19.860.0414**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/4/24

Access From (repository.uma.ac.id)3/4/24

**HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DENGAN *WORK*  
*ENGAGEMENT* PADA PERAWAT DI RSUD Dr.PIRNGADI  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

**OLEH:**

**MUHAMAD RIZA RAFI BASARI**

**19.860.0414**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/4/24

Access From (repository.uma.ac.id)3/4/24

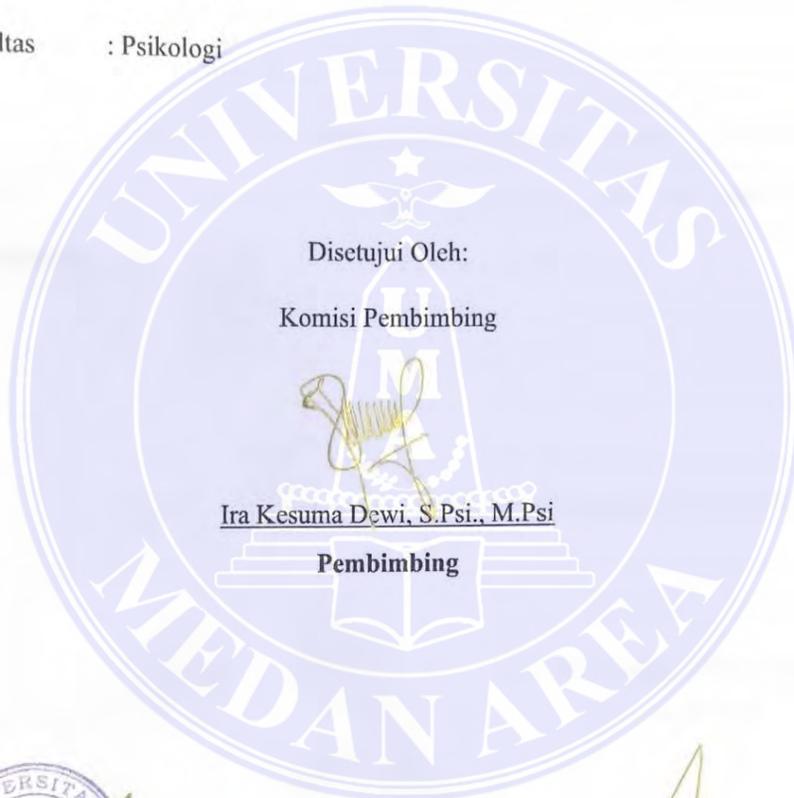
## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan *Self efficacy* Dengan *Work engagement* Pada Perawat  
Di Rsud Dr.Pirmgadi Kota Medan

Nama : Muhamad Riza Rafi Basari

Npm : 198600414

Fakultas : Psikologi



Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
Dekan

Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus :

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 22 Februari 2024



198600414

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhamad Riza Rafi Basari  
Npm : 198600414  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: *Self efficacy Dengan Work engagement* Pada Perawat Di RSUD Dr.Pirngadi Kota Medan beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 22 Februari 2024

(Muhamad Riza Rafi Basari)

**ABSTRAK**  
**HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DENGAN *WORK***  
***ENGAGEMENT* PADA PERAWAT DI RSUD Dr.PIRNGADI**  
**KOTA MEDAN**

**Muhamad Riza Rafi Basari**

**198600414**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan mengetahui hubungan *self efficacy* dengan *work engagement* pada perawat di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan. peneliti menetapkan jumlah responden 75 perawat dengan menggunakan teknik quota sampling. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data pada skala *self efficacy* dan skala *work engagement* menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi product moment. Hasil analisis dengan metode analisis Korelasi r Product moment diperoleh nilai korelasi sebesar 0,665 dengan  $p = 0,183 > 0,05$ . Artinya ada hubungan antara *self efficacy* dengan *work engagement*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima hal tersebut didapati dari hasil mean hipotetik dan empirik bahwa perawat di RSUD Dr Pirngadi kota medan memiliki *work engagement* yang tergolong rendah dengan nilai empirik 30,37 lebih kecil dari nilai hipotetik yaitu 40 serta *self efficacy* yang dimiliki perawat juga rendah dengan nilai 35.00 lebih kecil dari nilai hipotetik yaitu 40.

**Kata kunci :** *Self efficacy, Work engagement, Perawat*

## ABSTRACT

### **THE CORRELATION BETWEEN SELF-EFFICACY AND WORK ENGAGEMENT AMONG NURSES AT Dr. PIRNGADI REGIONAL HOSPITAL OF MEDAN CITY**

**Muhamad Riza Rafi Basari**  
198600414

*This research aimed to empirically test and determine the correlation between self-efficacy and work engagement among nurses at Dr. Pirngadi Regional Hospital of Medan City. The researcher determined the number of respondents to be 75 nurses by using a quota sampling technique. The research method used was the quantitative method. Data collection on the self-efficacy and work engagement scales used a Likert scale. The data analysis technique used the product moment correlation technique. The results using the *r* Product Moment correlation analysis method obtained a correlation value of 0.665, with  $p = 0.183 > 0.05$ . This meant that there was a correlation between self-efficacy and work engagement. It could be concluded that the proposed hypothesis was accepted. This was found from the results of the hypothetical and empirical mean that nurses at Dr. Pirngadi Regional Hospital of Medan City had relatively low work engagement with an empirical value of 30.37, which was lower than the hypothetical value of 40 and the nurses' self-efficacy was also low, with a value of 35.00, which was lower than the hypothetical value of 40.*

**Keywords:** *Self Efficacy, Work Engagement, Nurse*

## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Muhamad Riza Rafi Basari, lahir di kota Bandung, Provinsi Jawa Barat pada tanggal 29 Desember 2000. Putra dari Bapak Dedi Rohadi dan Ibu Nunung Sopiah. Penulis merupakan anak ke-tiga dari empat bersaudara dan memiliki satu saudara laki-laki dan dua saudara perempuan.

Penulis memulai pendidikan formal di SD Negeri 064965 Medan Timur pada tahun 2007 dan lulus pada tahun 2013. Kemudian ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Islam Al-ulum terpadu Medan dan lulus pada tahun 2016. Setelah itu ditahun yang sama pula, penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat Sekolah Menengah Atas di SMA Harapan Satu Medan dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke Universitas Medan Area dan terdaftar sebagai mahasiswa S1 UMA dengan Prodi Psikologi. Sampai dengan penulisan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai salah satu mahasiswa program pendidikan S1 Psikologi Universitas Medan Area.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Efikasi Diri (*self efficacy*) Terhadap Keterikatan Kerja (*work engagement*) Pada Perawat di RSUD D Pirmgadi”.

Dalam proses penyusunan proposal penelitian ini, penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini tidak akan selesai tanpa adanya dukungan dan bimbingan dari dosen pembimbing, keluarga serta teman-teman seperjuangan. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang membimbing, membantu dan memotivasi dalam hal penyusunan dan penulisan proposal penelitian ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa proposal penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu pada kesempatan ini penulis mohon saran dan kritik yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan proposal penelitian ini. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya proposal penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 22 Februari 2024

Muhamad Riza Rafi Basari

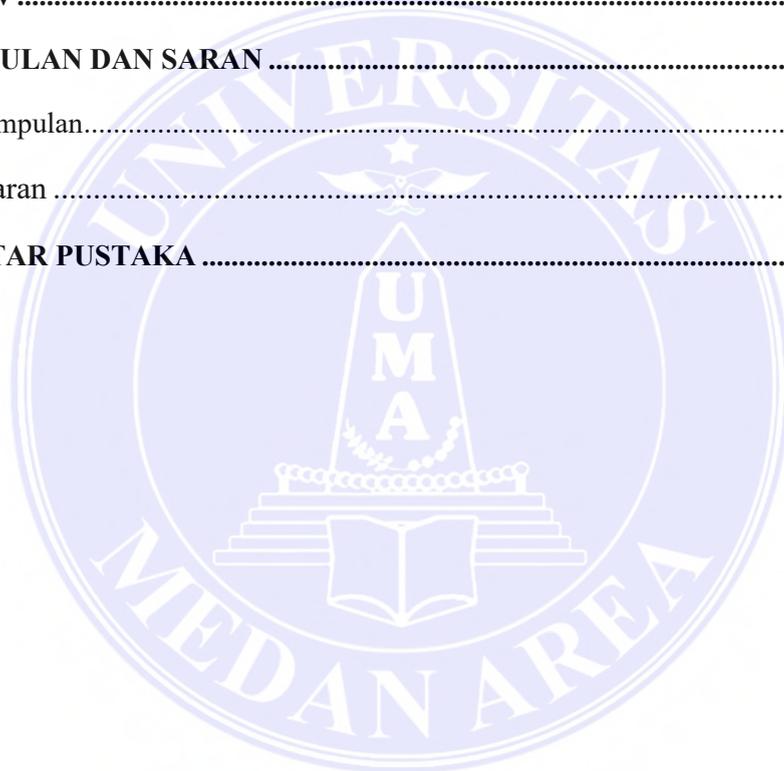
NPM. 198600414

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	10
1.3 Batasan Masalah.....	11
1.4 Rumusan Masalah .....	11
1.5 Tujuan penelitian.....	11
1.6 Hipotesis.....	11
1.7 Manfaat Penelitian.....	12
1.7.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.7.2 Manfaat Praktis .....	12
<b>BAB II.....</b>	<b>13</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
2.1 <i>Work engagement</i> .....	13
2.1.1 Definisi <i>Work engagement</i> .....	13

2.1.2.	Faktor <i>Work engagement</i> .....	15
2.1.3.	Aspek <i>Work engagement</i> .....	17
2.1.4.	Ciri <i>Work engagement</i> .....	19
2.2	<i>Self Efficacy</i> .....	20
2.1.1.	Defenisi <i>Self efficacy</i> .....	20
2.1.2.	Faktor <i>Self efficacy</i> .....	22
2.1.3.	Aspek <i>Self efficacy</i> .....	24
2.1.4.	Sumber <i>Self efficacy</i> .....	25
2.2.5.	Indikator <i>Self efficacy</i> .....	27
2.3	Hubungan <i>Self efficacy</i> dengan <i>Work engagement</i> .....	28
2.4	Kerangka Konseptual .....	32
<b>BAB III</b>	.....	<b>33</b>
<b>METODE PENELITIAN</b>	.....	<b>33</b>
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian .....	33
3.2	Bahan dan Alat Penelitian .....	33
3.3	Metode Penelitian.....	33
3.4	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	34
3.4.1	Populasi Penelitian.....	34
3.6.1.	Sampel Penelitian .....	35
3.5	Prosedur Kerja.....	36
3.5.1	Persiapan Administrasi .....	36
3.5.2	Persiapan Alat Ukur.....	37
1.	Skala <i>Work engagement</i> .....	37
2.	Skala <i>Self efficacy</i> .....	39
<b>BAB IV</b>	.....	<b>41</b>
<b>HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN</b>	.....	<b>41</b>

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41
4.2 Analisis Data Dan Hasil Penelitian.....	45
4.2.1 Uji Asumsi.....	45
4.2.2 Uji Hipotesis.....	47
4.2.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik.....	48
4.3. Pembahasan.....	51
<b>BAB V.....</b>	<b>58</b>
<b>SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>58</b>
5.1 Simpulan.....	58
5.2 Saran.....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>61</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Distribusi Penyebaran Butir Skala <i>Work engagement</i> .....	40
Tabel 1.2 Distribusi Penyebaran Butir Skala <i>selfefficacy</i> .....	41
Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas <i>Self efficacy</i> .....	43
Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas <i>Work engagement</i> .....	45
Tabel 1.5 Hasil Uji Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	47
Tabel 1.6 Hasil Uji Perhitungan Linieritas Hubungan.....	48
Tabel 1.7 Hasil Uji Korelasi Product moment Koefisien Determinan.....	49
Tabel 1.8 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	51

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Kepuasan Pasien Rsud Pirngadi Kota Medan.....	52
Gambar 1.2 Grafik distribusi normal <i>skala Self efficacy</i> .....	52
Gambar 1.3 Grafik distribusi normal <i>skala work engagement</i> .....	52

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Alat Ukur Penelitian .....	64
Lampiran 2 Data Penelitian .....	71
Lampiran 3 Validitas dan Reliabilitas .....	76
Lampiran 4 Uji Normalitas dan Linieritas .....	79
Lampiran 5 Uji Korelasi .....	83
Lampiran 6 Surat Keterangan Bukti Penelitian .....	85

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan sebuah institusi pada sektor unit pelayanan kesehatan kepada masyarakat, rumah sakit pula merupakan salah satu unit terbesar dalam bidang pelayanan kesehatan yang menunjang pelayanan medis seperti : pelayanan medis tambahan, pelayanan yang menyediakan rawat inap, pelayanan rawat jalan dan pelayanan unit gawat darurat. Dalam pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat sudah seharusnya rumah sakit memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam berperan aktif melayani pasien dan mewujudkan tujuan pelayanan kesehatan tersebut.

Salah satu sumber daya manusia yang berkompeten dalam pemberian pelayanan kesehatan pada pasien adalah perawat yang menjadi modal dasar rumah sakit untuk melakukan aktivitas dalam merencanakan, melaksanakan dan pemberian pelayanan kepada pasien yang menjadi bakal terciptanya tujuan rumah sakit. Dengan demikian, tugas dan fungsi perawat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan efektivitas rumah sakit melalui penerapan proses kerja yang efisien, sehingga dapat memberikan nilai tambah bagi rumah sakit. (Nawawi dalam Fatwal, 2017).

Dalam pernyataan Schaufeli (2011), terdapat beberapa pekerjaan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi, salah satunya adalah perawat. Perawat dianggap sebagai salah satu profesi di bidang kesehatan yang harus dilibatkan

dalam mencapai tujuan rumah sakit, profesi keperawatan dihadapkan pada banyak tantangan. Tantangan ini tidak hanya berasal dari faktor eksternal, tetapi juga faktor internal di dalam profesi tersebut. Oleh karena itu, seorang perawat harus memiliki keterampilan yang memadai untuk menjalankan peran perawat dengan baik (Rsud Puri Husada, 2015). Dengan demikian perawat memiliki peran penting sebagai penentu mutu kesehatan di Rumah Sakit.

Keberadaan perawat dan partisipasinya memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, sudah seharusnya rumah sakit sebagai instansi yang melayani kesehatan masyarakat memberikan pelayanan terbaik kepada pasien melalui perawat profesional yang bekerja untuk meningkatkan derajat kesehatan pasien (Asmadi, 2008) salah satu ciri perawat ialah memiliki sikap dan perilaku menolong dengan rasa kemanusiaan terhadap pasien tanpa melihat unsur lainnya. Dengan begitu seorang perawat harus memiliki kepribadian yang baik dalam segala elemen kepribadian baik itu dari Sikap, perilaku dan rasa empati yang tinggi (Walukow et al., 2016).

Berdasarkan kebutuhan rumah sakit mengenai fungsi dan peran perawat yang telah dijelaskan, maka dari itu rumah sakit membutuhkan perawat yang dapat berdedikasi tinggi serta energik dalam menjalani pekerjaan dan memiliki *engagement* yang baik dalam pekerjaannya (Bakker & Leither, 2010). Jika Perawat memiliki *engagement* dengan pekerjaannya maka perawat akan peka terhadap seberapa pentingnya keberadaan dia dalam pekerjaannya dan akan merasa terdorong dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kesadaran tersebut yang

akan membuat Perawat memberikan kemampuan terbaiknya kepada pasien dan rumah sakit.

*Work engagement* pada perawat memegang peran penting dalam rumah sakit yang membantu upaya optimalisasi peran Perawat dalam memudahkan berjalannya Tujuan Rumah Sakit (Davids, 2011). *Work engagement* merupakan suatu elemen positif yang ditandai dengan : semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan (Bakker & Leiter, 2010). Dengan demikian perawat yang memiliki keterikatan kerja pada pekerjaannya akan senantiasa menjalani tugasnya dengan elemen positif tersebut.

Rumah sakit sudah pasti memiliki banyak perawat yang terbagi pada beberapa unit pelayanan, salah satunya unit IGD,ICU,HCU unit ini merupakan unit pelayanan gawat darurat yang disediakan oleh rumah sakit. Pada unit ini peran *work engagement* haruslah tinggi, hal tersebut dikarenakan perawat harus menjalani pelayanan dan perawatan darurat yang membutuhkan keputusan yang cepat dan tepat dengan demikian makin berat peran dan beban kerja yang harus dilakukan (Destifiana, 2015). Kemudian pada unit pelayanan kesehatan seperti RRG,POLI THT dan POLI PSIKIATER para perawat dituntut untuk bisa memberi arahan dan pelayanan yang baik seperti melakukan kontak baik dengan pasien, memiliki perasaan positif dengan pasien, tidak melakukan sinisme dan sikap menyalahkan pada klien (Maharani & Triyoga, 2012). Hal ini selaras dengan faktor *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption* sehingga perawat harus mampu mengatasi permasalahan pada pelayanan kesehatan dengan positif.

Dengan dijelaskannya tugas perawat diatas perawat sudah seharusnya memiliki keyakinan dan kepercayaan diri dalam mengerjakan tugasnya, yang mana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja perawat serta tinggi atau rendahnya *work engagement* perawat. Dikutip dari penelitian (W. Schaufeli & Bakker, 2004) *work engagement* yang rendah dapat menimbulkan dampak negatif pada instansi seperti: mengurangi kualitas dan reputasi serta menurunkan minat untuk bekerja. Namun sebaliknya dengan perawat yang bekerja dengan rajin dan antusias dalam pekerjaannya yang mencirikan keadaan *work engagement* yang tinggi sehingga hal tersebut dapat memberikan dampak positif pada instansi di masa depan.

Terbentuknya *work engagement* pada perawat didasari oleh beberapa faktor yang menciptakan timbulnya *engaged* perawat terhadap pekerjaannya yaitu (*Job Demands, Job Resources, Salience of Job Resources* dan *Personal Resources*). Salah satu faktor yaitu *Personal resource* merupakan faktor yang merujuk pada karakteristik kepribadian individu dalam menghubungkan *self efficacy* terhadap pekerjaannya (Bakker & Demerouti, 2008) Terwujudnya *personal resource* pula ditunjukkan oleh beberapa ciri, salah satunya yaitu *self efficacy* sebagai komponen yang mepresentatifkan adanya *personal resource*.

Menurut Bandura (1997) *self efficacy* merupakan sebuah keyakinan atau kepercayaan pada diri sendiri dalam memprediksikan keberhasilan tujuan yang telah ditetapkan untuk diri mereka dalam pencapaian kinerjanya. dengan kata lain *Self efficacy* merupakan kepercayaan diri individu dalam mempercayai kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu, sehingga *Self efficacy* ini dapat mempengaruhi individu terutama perawat dalam mencapai kesuksesan diri

pada setiap pekerjaan dan tugas yang di tekuninya dengan 3 Aspek yang terkandung dalam *self efficacy* yaitu: 1. (*Level*), 2. (*Generality*), dan 3. (*Strength*) (Bandura, 1997)

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas. Dalam pemberian pelayanan kesehatan kepada pasien, sudah seharusnya menjadi tugas utama perawat dalam menjalankan tugasnya dalam melayani pasien. Karena Pelayanan perawat merupakan pondasi bagi citra rumah sakit tentang bagaimana tindakan dan pelayanan yang harus dilakukan perawat untuk memenuhi kebutuhan pasien. Perawat perlu menganalisis situasi permasalahan pasien yang dihadapinya seperti pasien yang tidak terima akan diagnosis penyakitnya, penanganan gawat darurat, pertolongan pertama dsb, sehingga perawat perlu memutuskan tindakan seperti apa yang perlu dilakukan serta bagaimana menangani permasalahan tersebut dengan cepat dan tepat.

Permasalahan tersebut mengarah pada aspek *self efficacy* yaitu : *strength* dan *level*, dengan demikian perawat perlu memiliki keyakinan diri dalam memutuskan tindakan yang cepat dan tepat dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Jika *self efficacy* perawat rendah maka akan sangat rentan bagi perawat untuk menyerah dan sukar bagi perawat saat menghadapi permasalahan yang sulit, sehingga hal tersebut akan menjadi dampak terhadap rendahnya *work engagement* perawat yang mana perawat akan merasa kurang semangat bekerja dan tidak memiliki rasa kepuasan tersendiri dalam bekerja, dampak tersebut sejalan dengan aspek *work engagement* yaitu *vigor* dan *absorption* (Islamiah, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh (Khairunniza & Virgina, 2023) mengenai faktor kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan adalah tuntutan pekerjaan, antara lain perawat harus mengetahui jenis pekerjaan yang akan dilakukan, mengenali kemampuannya dan mengenali batas kemampuannya dalam menghadapi pekerjaannya. Faktor tersebut sejalan dengan *self efficacy* dan *work engagement* perawat.

*Self efficacy* memberikan kepercayaan dan keyakinan diri pada perawat sehingga perawat dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan *work engagement* menghasilkan semangat bekerja berupa sebuah usaha yang diupayakan perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan perasaan senang yang tidak membebani psikis perawat sehingga perawat akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan produktivitas tersebut dapat menggambarkan bagaimana hasil dari tinggi dan rendahnya *work engagement* perawat, ketika perawat memiliki *work engagement* yang rendah maka ia akan membuat konsep diri yang negatif dan hal ini akan mempengaruhi perawat dalam melayani pasien (Fatwal, 2017)

Berdasarkan penelitian yang telah ada, peneliti menemukan faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Faktor yang ditemukan yaitu aspek psikologis yang memberikan pengaruh besar terhadap munculnya *work engagement* pada diri perawat, salah satunya adalah *self efficacy*. *Self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas tertentu serta seberapa besar usaha seseorang dalam mencoba menghadapi suatu tantangan baru yang ia hadapi dan seberapa lama individu tersebut bisa bertahan

dalam mengatasinya. Hal ini akan menentukan keberhasilan seseorang dalam mencapai target tujuan yang ingin dicapainya (Erlina, 2020)

Kemudian peneliti melakukan observasi berdasarkan pada ciri-ciri *work engagement* yaitu : *say* dan *strive* kepada perawat di RSUD Dr.Pirngadi Kota Medan yang peneliti temukan dilokasi. Peneliti memperoleh perawat yang menunjukkan perilaku *work engagement* Pada ciri *strive*, hasil observasi yang menunjukkan bahwa perawat tersebut sulit menghadapi tugas yang diberikan, yang mana perawat merasa kurang yakin dalam menyelesaikan tugasnya, pada ciri *say* peneliti melihat perawat mengobrol pada saat jam kerja berlangsung serta kurang memberikan pelayanan yang ramah kepada pasien.

Hal ini sejalan dengan wawancara lebih lanjut yang peneliti lakukan meliputi ciri *work engagement* yaitu : *say*, *strive* dan *stay*. Hal ini sebagai acuan dalam mengajukan beberapa pertanyaan kepada perawat di lokasi penelitian. Pada ciri *say*, narasumber pertama yang sudah bekerja selama 18 tahun menyatakan bahwa saat menangani pasien atau keluarga pasien yang tempramen (emosional) narasumber merasa cukup sulit dalam mengatur ucapan untuk tetap meyakinkan pasien terhadap diagnosa yang sudah dikeluarkan oleh dokter, alih-alih menenangkan pasien dan menjelaskan dengan rinci bagaimana dokter dapat menyimpulkan diagnosa tersebut kepada pasien, narasumber langsung memberikan opsi lain untuk melakukan cek ke rumah sakit lain kemudian pada narasumber yang sudah bekerja selama 18 tahun menyatakan secara tidak spesifik bahwa ia merasa sarana dan prasana yang diberikan belum mumpuni.

Pada ciri *stay*, dua narasumber yang telah bekerja selama 18 tahun dan 20 tahun memberikan pernyataan mengenai waktu bekerja yang tidak sesuai dengan shift yang telah ditentukan. Dikarenakan adanya rekan kerja yang datang melebihi batas waktu kehadiran, sehingga menurut narasumber hal tersebut sangat membebani narasumber untuk dapat cepat beristirahat.

Kemudian pada ciri *strive*, wawancara berikutnya dilakukan kepada perawat yang telah bekerja selama 16 tahun dan 20 tahun. Narasumber mengutarakan bahwa menjadi perawat merupakan pekerjaan yang tidak mudah, selain menjadi ibu rumah tangga yang mana narasumber harus mengurus anak dirumah, narasumber juga dibebani oleh tugas dan pekerjaan melayani pasien dirumah sakit. Karna narasumber harus menyiapkan berkas-berkas terlebih dahulu sehingga tak jarang narasumber harus menunda melayani pasien.

Sebagai penguat data yang diperoleh, peneliti pun melakukan wawancara kepada keluarga pasien. Wawancara dilakukan berdasarkan bagaimana kinerja pelayanan perawat yang diberikan kepada pasien. peneliti menemukan terdapat rendahnya *work engagement* perawat yang ditinjau dari wawancara personal oleh keluarga pasien. Peneliti melakukan wawancara personal dengan 2 narasumber.

Narasumber pertama mengeluhkan pelayanan yang ia terima cukup tidak berkesan baik. Dikarenakan narasumber sempat berargumen dengan perawat dikarenakan nada teguran dari perawat yang ia dapatkan dirasa tidak sopan dan tidak diutarakan dengan nada yang baik. Narasumber juga merasa tidak didedukasi

dengan baik mengenai bagaimana menangani penyakit yang diderita oleh ibu narasumber.

Wawancara berikutnya dilakukan kepada narasumber yang sedang merawat ibunya. Dimana narasumber saat itu sedang membantu ibunya untuk mengganti diapers ibunya namun narasumber tidak menutup tirainya dengan rapat, sehingga narasumber ditegur oleh perawat untuk menutup tirainya dengan rapat. Namun narasumber merasakan bahwa teguran yang disampaikan kurang berkesan baik karna teguran tersebut disampaikan dengan nada tinggi sehingga narasumber merasa bahwa perawat tersebut kurang sopan dalam memberikan teguran.

Hasil dari observasi dan wawancara tersebut mengidentifikasi akan bagaimana tingkatan aspek *work engagement* yang dilihat dari 3 ciri *work engagement* yang telah dipaparkan sebelumnya. Hal ini dapat berdampak pada *antusiasme* perawat dalam melakukan pekerjaannya dan menghadapi tantangan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya jika mereka tidak memiliki rasa keterlibatan batin yang kuat pada dirinya (A. Bakker & Leiter, Michael, 2010)

Pada sektor kesehatan masyarakat perawat merupakan garda terdepan dalam menangani pasien namun tak jarang pula perawat dapat mengalami kelelahan dan stress kerja yang dialaminya selama masa pekerjaannya berlangsung, sehingga akan berdampak pada rendahnya *work engagement* perawat. tinggi rendahnya *work engagement* pula dipengaruhi oleh salah satu faktor *work engagement* yang ada didalam diri perawat yaitu *self efficacy*, Tidak terkandungnya *self efficacy*

yang tinggi pada perawat akan cepat membuat perawat mudah menyerah dalam menjalani pekerjaannya.

Dengan mempertimbangkan uraian sebelumnya, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji “Hubungan *Self efficacy* dengan *Work engagement* pada perawat di RSUD Dr.Pirngadi Kota Medan”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Rendahnya *work engagement* dapat dilihat jika perawat memiliki rendahnya rasa bernilai pada pekerjaannya, kurang merasa semangat, kurang antusias dalam pekerjaannya dan sulit menyelesaikan tugas dalam kondisi apapun. Terbentuknya *work engagement* tersebut berkaitan dengan *self efficacy* perawat sebagai faktor timbulnya *work engagement* perawat. Hal ini serupa dengan fenomena yang peneliti temukan di lokasi, terdapat sebagian perawat yang teridentifikasi memiliki rendahnya *work engagement* pada observasi dan wawancara yang peneliti lakukan. Hasil observasi terlihat perawat mengobrol mengenai sarana, prasarana rumah sakit yang kurang memadai serta permasalahan gaji (*say*), kurang antusias saat diberi tugas baru dan menyelesaikan pekerjaannya (*strive*), serta cenderung menghindari situasi dan perilaku diluar batas kemampuan (*stay*). Tak jarang perawat dapat mengalami penurunan *work engagement* serta rendahnya *self efficacy* terhadap pekerjaannya karna banyaknya tuntutan pekerjaan serta tantangan pekerjaan yang telah diuraikan pada permasalahan diatas, hal tersebut yang menjadikan faktor peneliti dalam memilih bagaimana hubungan *self efficacy* terhadap *work engagement* pada perawat.

### 1.3 Batasan Masalah

Adanya *self efficacy* pada diri perawat akan menciptakan antusiasme, semangat dan kepercayaan diri perawat dalam bekerja sehingga terciptanya *work engagement* sebagai bentuk komitmen terhadap pekerjaannya. Peneliti membatasi pada perawat dengan lamanya bekerja > 5 tahun sebagai subjek penelitian.

### 1.4 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan, dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut : apakah ada Hubungan *self efficacy* dengan *work engagement* pada perawat di RSUD Dr.Pirngadi Kota Medan.

### 1.5 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *self efficacy* dengan *work engagement* pada perawat di RSUD Dr.Pirngadi Kota Medan.

### 1.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan positif antara *Self-Efficacy* dan *Work engagement* pada perawat. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi *Self-Efficacy* maka *Work engagement* pada perawat di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan tinggi, dan sebaliknya. semakin rendah *Self-Efficacy* maka *Work engagement* pada perawat di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan rendah.

## 1.7 Manfaat Penelitian

### 1.7.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk kemajuan pengetahuan dalam bidang psikologi, terutama pada sektor psikologi industri dan organisasi serta dapat menjadi masukan yang berguna serta menjadi bahan referensi selanjutnya dalam meneliti hubungan *self efficacy* dengan *work engagement* pada perawat.

### 1.7.2 Manfaat Praktis

#### a. Bagi Perawat

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pencerahan tentang seberapa besar keyakinan diri individu dalam keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan dalam pekerjaan.

#### b. Bagi Instansi Pihak Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi pihak manajemen dalam menyediakan pelatihan atau kebutuhan perawat dalam meningkatkan *self efficacy*

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 *Work engagement*

##### 2.1.1 Definisi *Work engagement*

*Work engagement* di definisikan oleh Wellins dan Concelman (2005) sebagai kekuatan yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan (Aninkan dan Oyewole, 2014).

Menurut Schaufeli dan Bakker dalam (A. B. Bakker & Demerouti, 2008) mendefinisikan *work engagement* sebagai pemikiran positif dari individu, yang dapat diartikan sebagai pemikiran untuk menyelesaikan setiap masalah dan semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan, dan dicirikan dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penghayatan). *Vigor* (semangat) merujuk pada tingkat energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. *Dedication* (dedikasi) berarti merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. *Absorption* (penghayatan) dapat digambarkan sebagai konsentrasi penuh di tempat kerja dan sebagai pengalaman yang membahagiakan dalam karyawan.

Menurut Brown dalam (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya selain untuk organisasi. Perawat dengan *work engagement* tinggi akan kuat dalam memihak dan benar-benar peduli pada pekerjaannya.

Defenisi *work engagement* oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker (2002) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan suatu keadaan positif dan pemenuhan dalam pekerjaan yang berkaitan dengan pandangan terhadap kondisi kerja. Hal tersebut dikarakteristikan dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Daripada keadaan sesaat dan spesifik, *engagement* mengacu pada keadaan afektif kognitif menyeluruh dan persisten yang tidak fokus pada objek, kejadian, individu atau perilaku tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah suatu sikap atau perilaku individu dalam menyikapi pekerjaannya, yang mana hal tersebut melihat bagaimana tingkatan perawat dalam mengekspresikan dirinya secara total baik fisik, kognitif, afektif dan emosional perawat pada pekerjaannya. Perawat yang menemukan arti dirinya dalam pekerjaannya akan merasa *enganged* terhadap pekerjaannya dan rumah sakit. Hal tersebut dapat membantu intitusi dalam mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah rumah sakit. Perawat akan bekerja secara telaten dan mengupayakan dirinya untuk pekerjaannya.

### 2.1.2. Faktor *Work engagement*

Menurut Bakker dan Demerouti (2008) *work engagement* dipengaruhi oleh dua hal, JD-R (*Job Demands Resources*) dan *Personal Resource*. JD-R meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial dan organisasi sedangkan *Personal Resource* meliputi *optimism, self-efficacy, Organizational-based Self esteem and resilience*. Serta terdapat pula faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*, diantaranya :

#### 1. *Job Demands*

*Job demands* merupakan aspek-aspek fisik, sosial dan organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai dan mempertahankannya

#### 2. *Job Resource*

*Job Resources* meliputi dukungan sosial dari rekan kerja dan supervisor, umpan balik terhadap kinerja, variasi keahlian, otonomi, dan kesempatan belajar. *Job resource* merupakan dimensi-dimensi fisik, sosial, dan pekerjaan, pada pekerjaan yang dapat mengurangi dampak dari tuntutan pekerjaan dan psikologis, bersifat fungsional dalam pencapaian target kinerja, dan menstimulasi pengembangan diri, pembelajaran, dan perkembangannya.

### 3. *Salience of Job Resources*

Faktor ini lebih mengacu pada seberapa penting seorang individu dalam memanfaatkan sumber daya pekerjaannya ketika dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi.

### 4. *Personal Resources*

*Personal resources* merujuk kepada karakteristik yang dimiliki oleh perawat seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. *Personal resources* merupakan aspek diri dan pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa dirinya mampu mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Beberapa ciri *personal resources* antara lain:

#### a. *Self efficacy*

*Self efficacy* merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas/tuntutan dalam berbagai konteks pekerjaan.

#### b. *Organizational-based Self esteem*

*Organizational-based self-esteem* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan individu terhadap dirinya yang terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita

### c. *Optimism*

*Optimism* adalah bagaimana keyakinan seseorang dalam meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk berhasil dan sukses dalam hidupnya.

### d. *Resilience*

*resilience* adalah kemampuan yang ada dalam diri individu untuk kembali pulih dari suatu keadaan yang menekan dan mampu beradaptasi dan bertahan dari kondisi tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* , salah satunya yaitu *self efficacy* yang terdapat pada komponen *personal resources* yang merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

### 2.1.3. Aspek *Work engagement*

Menurut (W. B. Schaufeli & Bakker, 2006) membagi menjadi tiga aspek sebagai karakteristik *work engagement* yaitu : *Vigor, Dedication dan Absorption*

#### 1. *Vigor* (Semangat)

Merupakan suatu kondisi individu mengenai tingkatan energi dan ketahanan mental yang tinggi dalam bekerja. *Vigor* merupakan sebuah usaha yang diupayakan seseorang dalam pekerjaannya

disertai dengan rasa gembira, ketekunan, dan ketahanan mental dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja.

## 2. *Dedication* (Dedikasi)

Dedikasi merupakan suatu kondisi dimana seorang perawat memiliki keterlibatan yang kuat dengan pekerjaannya, hal tersebut disertai dengan rasa antusias dalam memulai setiap bertugas, tertantang akan situasi baru, merasa bangga akan pekerjaannya, serta merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya membawa inspirasi bagi dirinya baik secara sosial ataupun personal.

Seorang perawat yang memiliki dedikasi yang tinggi biasanya akan merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka namun hal tersebut berbanding terbalik dengan seorang perawat yang memiliki dedikasi yang rendah.

## 3. *Absorption* (Penghayatan)

Penghayatan adalah suatu kondisi seorang perawat sangat berkonsentrasi dan terlarut dalam pekerjaannya, waktu terasa cepat berlalu dan perawat sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya meskipun sudah melewati waktu yang ditentukan.

Perawat dengan tingkat penghayatan tinggi akan merasa senang dalam bekerja, tidak terasa pekerjaannya telah menyita perhatiannya dari lain hal dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya namun hal tersebut berbanding terbalik dengan perawat yang tingkat penghayatan rendah.

Terdapat studi yang menyatakan secara empiris dan telah tervalidasi melalui kuesioner yang mengukur *work engagement* dalam *Utrecht Work engagement Scale* (UWES) (Schaufeli & Bakker, 2004.) bahwa seorang pegawai yang memiliki skor *work engagement* yang tinggi memiliki semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*) dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam *work engagement* terdapat 3 aspek yaitu (*Vigor*) merupakan tingkatan energi dan ketahanan mental yang tinggi dalam bekerja, (*Dedication*) yaitu suatu kondisi seorang perawat memiliki keterlibatan yang kuat dengan pekerjaannya dan mengalami rasa bermanfaat terhadap pekerjaannya. Serta (*Absorption*) yaitu merasa senang dan terlarut dalam menjalankan pekerjaannya.

#### 2.1.4. Ciri *Work engagement*

Menurut Schaufeli & Bakker (2006) *work engagement* yang tinggi didemonstrasikan oleh tiga perilaku tertentu, yaitu :

##### 1. *Say*

Secara konsisten berbicara positif mengenai tempat dimana ia bekerja dan kepada rekan sekerja, calon pegawai yang potensial, dan juga kepada pasien.

## 2. *Stay*

Memiliki keinginan untuk menjadi perawat di rumah sakit dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di rumah sakit lain serta dapat menyelesaikan pekerjaannya hingga selesai.

## 3. *Strive*

Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan dalam meraih visi misi rumah sakit.

Berdasarkan uraian diatas, ciri-ciri perawat yang *engaged* adalah dapat berperilaku positif terhadap pekerjaan dan rumah sakit sebagai tempatnya bekerja selain itu memiliki keterikatan terhadap instansi rumah sakit untuk menjadi perawat di rumah sakit tersebut dan rela meluangkan tenaga dan waktunya pada pekerjaannya. *Work engagement* pula menggambarkan keterlibatan yang intensif dalam bekerja, perawat yang memiliki *work engagement* akan memiliki rasa menetap terhadap suatu instansi, bekerja dengan sungguh-sungguh, menikmati pekerjaannya, merasa antusias dalam bekerja dan merasa hanyut dalam pekerjaannya hingga menyita waktu dan perhatiannya.

## 2.2 *Self Efficacy*

### 2.1.1. *Defenisi Self efficacy*

Teori Albert Bandura (1997) sebagai pencetus awal lahirnya istilah *self efficacy*, memberikan definisi bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan atau rasa percaya diri seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasinya,

kemampuan kognitifnya, serta tindakan yang diperlukan untuk melakukan dengan sukses tugas tertentu dalam konteks tertentu

Menurut Luthans (2011) *Self efficacy* mengacu pada keyakinan individu atau kepercayaan diri tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu. Kemudian Luthans menjelaskan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan berpikir tentang kesuksesan dan menambahkan keuntungan serta hasil positif namun berbanding terbalik dengan individu yang memiliki *self efficacy* rendah.

Selanjutnya definisi *Self efficacy* menurut Bandura (2008) *Self efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan pada diri sendiri dalam memprediksikan keberhasilan tujuan yang telah ditetapkan untuk diri mereka dalam pencapaian kerjanya, *Self efficacy* pula menentukan bagaimana peluang dan hambatan dalam setiap kesulitan sehingga seseorang dengan *self efficacy* tinggi akan dapat mengatur seberapa besar keyakinan diri terhadap kesulitan yang akan dihadapinya.

Alwisol (2009) pun mengungkapkan bahwa *self efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Hal serupa pula di jelaskan dalam literatur, Myers dalam (Suseno,2009) mengungkapkan *self efficacy* adalah perasaan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya kompeten dan efektif dalam melakukan tugas.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan individu pada kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam mengerahkan motivasi, menentukan bagaimana peluang dan hambatan dalam setiap kesulitan, serta meregulasi diri terhadap tantangan dan hambatan.

### 2.1.2. Faktor *Self efficacy*

Menurut Bandura (dalam Loeb 2016) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* pada diri individu diantaranya adalah :

#### 1. Budaya

Budaya mempengaruhi *self-efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dalam proses pengaturan diri (*self-regulator process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self-efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self-efficacy*.

#### 2. Gender

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *self-efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura (1997) yang menyatakan bahwa wanita lebih efikasnya yang tinggi dalam mengelola peranya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self-efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

### 3. Insentif eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self-efficacy* adalah *competent contingens incentive*, yaitu insentif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

### 4. Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

### 5. Informasi tentang kemampuan diri

Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self-efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*, adalah budaya, gender, insentif eksternal, status dan peran individu dalam lingkungan, serta informasi tentang kemampuan dirinya.

### 2.1.3. Aspek *Self efficacy*

Menurut Bandura dalam Erlina (2020) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek *self efficacy* yakni:

1. Tingkat tugas (*level*)

menyangkut tingkatan tugas yang harus diselesaikan seseorang, dari tuntutan yang sederhana, moderat, sampai yang membutuhkan performansi maksimal (sulit).

2. Luas bidang tugas (*generalitty*)

yaitu dimensi yang berhubungan dengan luas bidang tugas yang dihadapi individu. *self efficacy* individu mungkin hanya terbatas pada bidang tertentu, sementara individu yang lain bisa meliputi beberapa bidang sekaligus.

3. Tingkat kekuatan (*strength*)

yakni dimensi yang terkait dengan kekuatan kemantapan individu terhadap keyakinannya. Individu dengan efikasi diri cenderung pantang menyerah, ulet, dalam meningkatkan usahanya walaupun menghadapi rintangan, dibandingkan dengan individu dengan efikasi diri rendah

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwasannya tingkatan tugas (*level*) merupakan sebuah tingkatan mengenai kesulitan dari tugas itu sendiri, Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat

kesulitannya sesuai dengan kemampuannya. Kemudian pada luas bidang tugas (*generality*) individu cenderung menguasai pada bidang atau tugasnya saja. Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang atau aktivitas tertentu secara sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Dalam mengerjakan tugas tersebut dibutuhkan kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya (*strenght*) *self-efficacy* menjadi dasar untuk melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

#### 2.1.4. Sumber *Self efficacy*

Menurut Bandura (dalam Erlina, 2020) menjelaskan bahwa *self efficacy* dikembangkan melalui empat sumber utama yaitu *enactive mastery experiences*, *vicarious experiences*, *verbal persuasion*, dan *physiological and affective states*.

##### a. *Enactive Mastery Experiences* (Pengalaman penguasaan tindakan)

*Enactive mastery experiences* merupakan pengalaman yang menyebabkan seseorang mengerahkan segala kemampuannya untuk meraih keberhasilan. *Mastery experiences* merupakan sumber *self efficacy* yang paling mendasar dibanding sumber lainnya, karena *mastery experiences* merupakan satu-satunya sumber yang bersifat informasi langsung mengenai pengalaman pribadi individu, sementara sumber lainnya merupakan informasi tidak langsung.

##### b. *Vicarious experiences* (Pengalaman orang lain)

*Vicarious experiences* dikenal juga dengan istilah Modelling, merupakan cara meningkatkan *self efficacy* dengan mengamati

keberhasilan orang lain dalam menyelesaikan tugas tertentu. Keberhasilan orang lain yang telah berusaha keras dan memiliki kemampuan yang relatif sama dengan dirinya dapat meningkatkan *self efficacy* seseorang, sebaliknya *self efficacy* menjadi turun ketika seseorang melihat kegagalan orang lain.

c. *Verbal persuasion* (persuasi verbal)

Dalam meningkatkan *self efficacy* dengan menguatkan keyakinan seseorang yang disampaikan melalui informasi mengenai kemampuan individu yang disampaikan secara verbal oleh orang yang berpengaruh. Dorongan dari orang lain menyemangati seseorang dengan mengatakan bahwa ia dapat mengatasi masalah-masalah yang akan dihadapinya dan mampu memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk berhasil.

d. *Physiological and affective states* (Kondisi fisik dan emosi)

Kondisi ini merupakan informasi yang dapat menilai bagaimana kemampuan fisik dan emosi individu seperti bagaimana reaksi yang ditimbulkan oleh stres, fisik yang lemah, kurangnya stamina, kelelahan fisik dan emosi dan keadaan fisik yang kurang fit. Hal tersebut dinilai sebagai tanda penurunan *self efficacy*. Seseorang lebih merasa kesuksesan terjadi jika dirinya tidak mengalami stres. Selain itu suasana hati juga mempengaruhi interpretasi seseorang terhadap *self efficacy*. Intensitas perubahan terhadap kondisi fisik dan emosi seseorang merupakan hal penting yang akan mempengaruhi *self*

*efficacy*, tetapi pengaruh sumber ini terhadap *self efficacy* tergantung bagaimana seseorang mempersepsikan dan menginterpretasikan perubahan tersebut.

Berdasarkan uraian mengenai sumber *self efficacy* di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* terbentuk karena adanya keberhasilan yang dialami individu sehingga dapat menguatkan keyakinan individu dengan kemampuan yang dimilikinya begitu juga sebaliknya (*Enactive Mastery Experiences*), pengalaman orang lain dalam meningkatkan *self efficacy* pula dapat membangun harapan serta motivasi seseorang (*Vicarious experiences*), *self efficacy* pula dapat dibangun oleh dorongan atau motivasi secara langsung terhadap kemampuan yang dimilikinya sehingga merasa yakin dengan kemampuannya (*Verbal persuasion*) serta kondisi fisik yang sehat dan emosi yang baik akan mempengaruhi individu untuk dapat membangun *self-efficacy* yang kuat (*Physiological and affective states*)

#### **2.2.5. Indikator *Self efficacy***

Indikator *Self efficacy* yang dikemukakan oleh Brown et al (2020) indikator *self efficacy* merujuk pada aspek *self efficacy*, yaitu : *level*, *Generality* dan *Strength*. Terdapat 5 indikator *Self efficacy* yaitu :

##### **a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu**

Individu yakin mengenai kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas tertentu yang mana telah individu target kan apa yang perlu diselesaikan

- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas

Individu mampu menumbuhkan motivasi pada dirinya sendiri untuk memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

- c. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun

Adanya usaha yang keras dari individu dalam menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan seluruh daya yang dimilikinya.

- d. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan mendatang serta dapat mampu untuk bangkit kembali dari kegagalan

- e. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi

Individu mempunyai keyakinan dalam menyelesaikan permasalahannya tanpa memperhatikan kondisi atau situasi tertentu.

### **2.3 Hubungan *Self efficacy* dengan *Work engagement***

Menurut Schaufeli et al., (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai pemikiran positif dari individu, yang dapat diartikan sebagai pemikiran untuk menyelesaikan setiap masalah dan semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan, dan dicirikan dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penghayatan). *Vigor* (semangat) merujuk pada tingkat energi dan mental yang

kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. *Dedication* (dedikasi) berarti merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. *Absorption* (penghayatan) dapat digambarkan sebagai konsentrasi penuh di tempat kerja dan sebagai pengalaman yang membahagiakan dalam karyawanan.

van den Broeck et al (2013) menjelaskan bahwa perawat yang memiliki *work engagement* yang tinggi perawat akan menjadi lebih antusias dalam bekerja sehingga menghasilkan *job resources* yang akan berdampak pada penyelesaian *task performance* dengan hasil yang lebih baik. Hal serupa pula dijelaskan oleh Bakker (2011) bahwasannya perawat yang memiliki *work engagement* yang tinggi perawat akan lebih sehat baik secara fisik dan emosional, sehingga pegawai bisa bekerja lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Serta perawat akan menyalurkan *work engagement* kepada pegawai yang lain, sehingga terciptanya hubungan *interpersonal* yang terjalin dengan baik dan kinerja dengan rekan kerja menjadi lebih baik. Karena *work engagement* seseorang dapat disalurkan kepada orang lain secara tidak langsung dan meningkatkan kinerja kelompok.

Berdasarkan hal tersebut, *Work engagement* seseorang dipengaruhi *self efficacy* yang berasal dari dalam diri individu. *Self efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga individu mampu meraih keberhasilannya. Keyakinan tersebut berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki pegawai untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan

terhadap kemampuannya. *Self-efficacy* sangat dibutuhkan oleh setiap perawat, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar visi misi rumah sakit dalam memberikan pelayanan kepada pasien dapat berjalan secara optimal dan kinerja perawat akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, *self efficacy* sangat diperlukan dalam mendorong perawat untuk mampu bekerja dengan baik dan mempunyai kinerja yang tinggi.

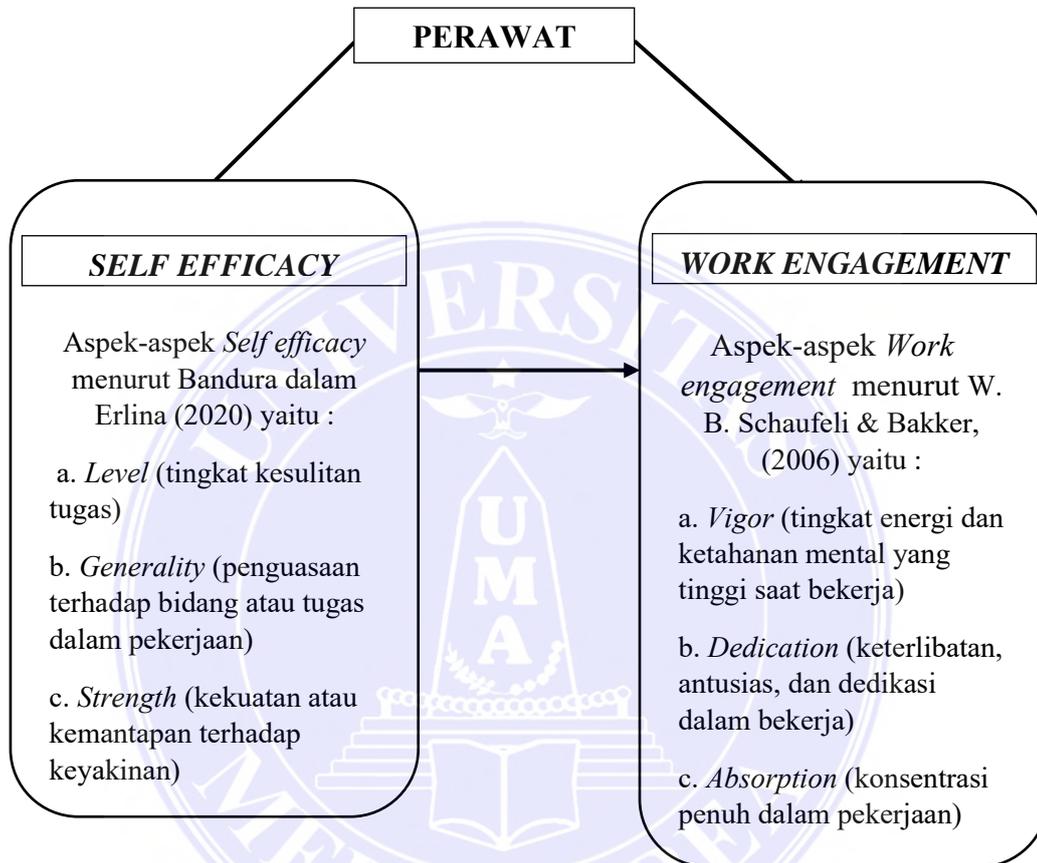
Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Xanthopoulou et al., 2009) terhadap *self efficacy* dalam memprediksi *work engagement* pada perawat adalah apabila perawat memiliki kecenderungan untuk percaya bahwa dirinya mampu untuk mendapatkan hasil yang baik dalam hidup (*optimism*) dan percaya bahwa perawat dapat berkontribusi pada visi misi rumah sakit. Sejalan dengan penelitian yang juga dilakukan oleh (Ardi et al., 2017) terhadap *work engagement* menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat menentukan keyakinan individu, motivasi, kinerja, dan komitmen terkait dengan hasil yang diinginkan.

Dalam sebuah pekerjaan terutama sebagai perawat, *Self efficacy* berperan penting pada diri perawat ketika memberikan pelayanan serta penanganan baik kepada pasien. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tumanggor et al (2020) bahwa *self efficacy* memiliki peran penting dalam terbentuknya *work engagement* serta *self efficacy* pula memiliki keterikatan yang positif terhadap *work engagement* . Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramudhita & Izzati (2022). Yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan *work engagement* dengan persentase angka sekitar 62,4%

Hal ini dapat diartikan bahwa keyakinan individu dapat mempengaruhi perilaku yang akan dipilih untuk dilakukan, seberapa usaha yang akan perawat lakukan dalam menyelesaikan pekerjaannya, seberapa lama perawat akan bertahan dalam menghadapi kesulitan dan kegagalan. Adanya keyakinan dalam diri individu terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dapat mendorong perawat untuk tetap menyelesaikan pekerjaannya walaupun menghadapi tugas yang sulit.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan pemahaman mengenai hubungan antara *self efficacy* dengan *work engagement* . Berdasarkan kepercayaan individu mengenai kemampuan diri dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai targetnya serta mendorong invidu untuk selalu mengerjakan tugasnya hingga selesai walaupun tugas yang ia kerjakan sulit. Sehingga, tingkat kesulitan tugas tersebut dapat mempengaruhi *work engagement* perawat, bagaimana perawat merasa mampu dalam menyelesaikan tugas mulai dari tingkat kesulitan yang rendah, menengah, dan tinggi. Dengan demikian perawat akan dapat menyelesaikan tugasnya secara antusias, semangat dan hasil yang memuaskan.

## 2.4 Kerangka Konseptual



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

Rencana waktu penelitian akan dilaksanakan dari tanggal 16 Oktober sampai 30 Oktober dan tempat penelitian ini dilakukan di RSUD Dr.Pirngadi kota medan

#### **3.2 Bahan dan Alat Penelitian**

Alat yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang digunakan sebagai alat mengumpulkan data yang disebar kepada responden, kemudian alat yang digunakan untuk menentukan hasil penelitian adalah program aplikasi komputer yang bernama Statistical Program for Social Science versi 21.0 (SPSS).

#### **3.3 Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian hubungan kausal bila ditinjau dari judul penelitian. Sejalan dengan hipotesis dalam penelitian yang diajukan peneliti, peneliti menggunakan teknik analisis korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variable bebas (*self efficacy*) dengan satu variabel terikat (*work engagement*).

Sebelum dilakukan metode analisis data dengan teknik analisis Product Moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

- a. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variable telah menyebar secara normal.
- b. Uji linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variable bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.

Setelah melakukan uji asumsi, kemudian dilakukan uji hipotesis. Dalam memutuskan hipotesis penelitian, peneliti menetapkan *korelasi produk moment* yaitu untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel independen dengan variabel dependen yang akan digunakan pada penelitian ini. Hal ini guna untuk memutuskan apakah hipotesis yang diuji ditolak atau diterima.

### **3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi adalah populasi adalah keseluruhan objek dari variabel yang menyangkut masalah yang diteliti. Sehingga selama suatu variabel masih memiliki hubungan dengan topik yang diteliti maka termasuk ke dalam populasi penelitian (Nursalam, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di unit IGD, ICU, HCU, RRG, POLI PSIKIATER dan POLI THT dengan jumlah total 75 perawat.

### 3.6.1. Sampel Penelitian

Sampel terdiri atas bagian populasi terjangkau yang dapat dipergunakan sebagai subjek penelitian melalui teknik sampling yang diungkapkan Arikunto (2010). Pada penelitian ini sampel telah ditetapkan oleh pihak kabid perawat RSUD Dr.Pirngadi dengan mengikuti kriteria inklusi dan eksklusi yang telah peneliti tetapkan. Kriteria inklusi adalah karakteristik umum subjek penelitian dari suatu populasi target yang terjangkau yang akan diteliti sedangkan kriteria eksklusi adalah menghilangkan atau mengeluarkan subjek yang tidak memenuhi kriteria inklusi studi karena berbagai sebab (Nursalam, 2015).

a. Kriteria inklusi sampel adalah sebagai berikut :

- 1) Minimal lamanya bekerja 5 tahun
- 2) Berpengalaman menghadapi tantangan/tugas yang sulit

b. Kriteria eksklusi sampel adalah sebagai berikut :

- 1) Lamanya bekerja kurang dari 5 tahun
- 2) Belum berpengalaman menghadapi tantangan/tugas yang sulit

Dalam penetapan sampel yang berlandaskan pada kebutuhan dan kesesuaian penelitian, peneliti sebelumnya telah berdiskusi dengan pihak kepala bidang keperawatan RSUD Dr.Pirngadi Kota Medan mengenai beberapa unit yang memerlukan *work engagement* tinggi, hal ini dikarenakan pada unit tersebut merupakan unit yang memiliki tingkat keseriusan, urgensi dan *self efficacy* yang tinggi pula yaitu unit IGD, ICU, HCU unit ini merupakan unit gawat darurat dengan pelayanan dan penanganan sesuai dengan tingkat ke daruratannya sehingga perawat harus bisa mengambil keputusan yang cepat dan tepat sehingga

harus memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi dalam melakukan penanganan kepada pasien . Kemudian pada unit RRG, POLI PSIKIATER dan POLI THT yang mana dalam proses memberikan pelayanan perawat harus bisa memberi arahan yang jelas kepada pasien dan pelayanan yang baik kepada pasien. Total sampel pada penelitian ini sebanyak 75 responden perawat.

Sampel yang telah ditentukan oleh peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel ialah : *Total Sampling* adalah metode pengambilan sampel *non-probability* di mana peneliti menentukan sampel dengan melibatkan seluruh populasi penelitian yang telah sesuai dengan kriteria yang ditentukan (Sugiyono,2016).

### **3.5 Prosedur Kerja**

#### **3.5.1 Persiapan Administrasi**

Setelah peneliti mendapatkan persetujuan penelitian selanjutnya peneliti meminta surat izin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tanggal 21 juli 2023. Surat izin tersebut berguna sebagai bukti kesediaan RSUD Dr Pirngadi Kota Medan untuk dijadikan tempat penelitian dan pengambilan data. Kemudian peneliti mengurus surat ethical clearance dan beberapa dokumen yang perlu diajukan sebagai syarat untuk melakukan penelitian. Setelah pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area mengeluarkan surat izin penelitian dan semua dokumen telah peneliti persiapkan, kemudian peneliti menyerahkan dokumen tersebut kepada bagian staf bidang penelitian & pengembangan RSUD Dr Pirngadi Kota Medan

### 3.5.2 Persiapan Alat Ukur

Untuk melihat gambaran yang menunjukkan sejauh mana alat ukur itu menunjukkan hasil yang sesuai dengan teori dan bagaimana pengukuran aitem dapat dipercaya atau diandalkan maka peneliti melakukan teknik validitas dengan validitas konstruk dan reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach's*. Pada penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala *work engagement* dan *self efficacy* persiapan alat ukur yang digunakan yaitu:

#### 1. Skala *Work engagement*

Skala *work engagement* menggunakan skala yang telah peneliti adaptasi oleh Widarnandana (2019) skala yang tersebut disusun berdasarkan 3 aspek *work engagement* yaitu (*Vigor*), (*Dedication*) dan (*Absortion*). Pada penyusunan aitem yang disusun oleh peneliti sebelumnya menjelaskan bahwa Setelah melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan 19 buah aitem dari skala *Work engagement* kemudian didapati hasil reliabilitas dari 19 aitem dengan nilai 0,856. Dalam alat ukur ini peneliti menetapkan metode skala likert.

Skala *work engagement* dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 4 susunan jawaban dan skor *favorable* dan *unfavorable* pada setiap susunan jawaban mengenai kesesuaian responden terhadap isi pernyataan, yaitu : *favorable* = Sangat Setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) dengan skor : 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor : 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor : 1. *Unfavorable* = Sangat Setuju (SS) dengan skor 1, Setuju (S) dengan skor : 2, Tidak Setuju (TS) dengan skor : 3, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor : 4.

Dalam penetapan skala penelitian ini peneliti telah mendapatkan izin dari penulis skala yang peneliti sampaikan melalui email. Bahwasannya penulis skala telah memberikan izin untuk kemudian peneliti adaptasi yang skala yang telah di buat oleh penulis skala sebelumnya yaitu Widarnandana (2019).

**Tabel 1.1**  
**Distribusi Penyebaran Butir Skala *Work engagement***

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Total
		Favourable	Unfavourable	
Vigor	Selalu berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan	3	-	1
	Pekerjaan menjadi sebuah amanah atau tanggung jawab	5	-	1
	Mengerjakan tugas secara maksimal	1	-	1
	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	2	4	2
Dedication	Fokus dengan pekerjaan yang sedang dijalani	7,15	-	2
	Selalu ingin memberikan kontribusi pada pekerjaannya	12	-	1
	Bekerja untuk kemajuan instansi	6	-	1
	Ikhlas dalam bekerja dan tidak dianggap sebagai beban	10	-	1
Absorption	Sangat menikmati dalam bekerja	8,11,13	17	4
	Sulit memisahkan diri dengan pekerjaan	18,19	14	3
	Totalitas di dalam bekerja	16	9	2
Total		15	4	19

## 2. Skala *Self efficacy*

Pada skala *self efficacy* peneliti mengadaptasi skala *self efficacy* yang telah dikembangkan oleh Novrianto et al. (2019). Pada pembuatan skala ini dibuat berdasarkan aspek-aspek *self efficacy* yaitu : *Level*, *Strength* dan *Generality*. Dengan menggunakan skala likert yang memiliki 4 susunan jawaban dan skor *favorable* dan *unfavorable* pada setiap susunan jawaban mengenai kesesuaian responden terhadap isi pernyataan, yaitu : *favorable* = Sangat Setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) dengan skor : 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor : 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor : 1. *Unfavorable* = Sangat Setuju (SS) dengan skor 1, Setuju (S) dengan skor : 2, Tidak Setuju (TS) dengan skor : 3, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor : 4.

Dalam penetapan skala penelitian ini peneliti telah mendapatkan izin dari penulis skala yang peneliti sampaikan melalui email. Bahwasannya penulis skala telah memberikan izin untuk kemudian peneliti adaptasi yang skala yang telah di buat oleh penulis skala sebelumnya yaitu Novrianto et al. (2019)

**Tabel 1.2**  
**Distribusi Penyebaran Butir Skala *self efficacy***

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Total
		Favourable	Unfavourable	
Level	Tingkat kesulitan tugas yang dilakukan individu	6	11	2
	Tingkat keyakinan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya	1,4,5	12,13,14	6
Strength	Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi	9	18	2
	Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan	7,10	19,20	4
Generality	Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun	3,8	16,17	4
	Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas	2	15	2
Total		10	10	20

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menggunakan metode korelasi *product moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan *work engagement* pada perawat dengan koefisien korelasi  $r^{xy} = 0.665$ , dengan Signifikan  $p = 0,000$  ( $p > 0,05$ ). Yang berarti semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi *work engagement* begitu pula sebaliknya, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.
2. Hasil penelitian melalui data empirik, *self efficacy* adalah 35,00 dan *work engagement* adalah 30,37. Selanjutnya, nilai mean hipotetik yang diasumsikan *self efficacy* adalah 40 dan *work engagement* adalah sebesar 40. Berdasarkan nilai rata-rata yang diasumsikan dapat diketahui bahwa perawat di RSUD Dr Pirngadi kota medan memiliki *work engagement* yang tergolong rendah dikarenakan *self efficacy* yang dimiliki perawat juga rendah.
3. Berdasarkan hasil dari Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,442$ . Hal ini menyatakan bahwa kontribusi *self efficacy* dengan *work engagement* sebesar 44,2%.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, maka selanjutnya diuraikan saran untuk menjadi masukan pada pihak terkait yaitu berupa saran sebagai berikut :

### 5.2.1 Saran Kepada Perawat

Diharapkan kepada perawat agar dapat meningkatkan dan mempertahankan *work engagement* dengan cara memperhatikan kondisi *self efficacy*. Namun jika perawat merasakan penurunan terhadap *work engagement* sebaiknya perawat mencari dukungan sosial berupa, membangun lingkungan kerja yang positif dengan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja, membuat *schedule* kerja dan berdiskusi dengan rekan atau atasan jika mengalami kesulitan dalam bekerja, perawat membuat catatan prioritas agar dapat mengelola waktu dengan baik sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada.

### 5.2.2 Saran Kepada Pihak Rumah Sakit

Diharapkan kepada pihak rumah sakit agar dapat memberikan dukungan kepada perawat yang berfokus untuk meningkatkan *self efficacy* dan bagaimana cara menjaga *work engagement* perawat tetap tinggi seperti, pihak rumah sakit dapat memberikan insentif berupa bonus atau penghargaan kepada para perawat yang senantiasa menjaga *work engagement* dengan baik, kemudian pihak rumah sakit dapat memberikan program pelatihan pengembangan keahlian serta keterampilan yang diperlukan bagi perawat di setiap unit, dan pihak rumah sakit dapat mempertahankan komunikasi 2 arah yang baik antara perawat dengan atasan dan manajemen rumah sakit

### 5.2.3 Saran Kepada Penelitian Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti faktor lain dari *work engagement* yaitu : *Job Resource*, *Job Demand* dan *Salience of Job Resource* dari *work engagement* agar dapat memiliki gambaran yang lebih komprehensif lagi mengenai bagaimana *work engagement* pada perawat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Aninkan, D. O., & Oyewole, A. A. (2014). The Influence Of Individual And Organizational Factors On Employee Engagement. *International Journal Of Development And Sustainability*, 3, 1381–1392.
- Ardi, V. T. Putri, Astuti, Endang Siti, & Sulisty, M. Cahyo Widy. (2017). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Rev. 2010, Cet, 14). Rineka Cipta.
- Asmadi. (2008). *Konsep Dasar Keperawatan* (Asmadi, Ed.; 1st Ed.). Jakarta : Egc.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd Ed.). Pustaka Pelajar Anwar.
- Bakker, A. (2011). An Evidence-Based Model Of *Work Engagement*. *Association For Psychological Science*, 20(265). <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards A Model Of *Work Engagement*. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- Bakker, B. A., & Leiter. P Michael (Eds.). (2010a). *Work Engagement : A Handbook Of Essential Theory And Research*. Psychology Press.
- Bakker, B. A., & Leiter. P Michael (Eds.). (2010b). *Work Engagement : A Handbook Of Essential Theory And Research*. Psychology Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy- The Exercise Of Control* ( Hastings Christine, Ed.). Worth Publisher.
- Bandura, A. (2008). Social Cognitive Theory. In W. Donsbach (Ed.), *The International Encyclopedia Of Communication* (1st Ed.). John Wiley & Sons, Ltd.

<https://doi.org/10.1002/9781405186407.wbiecs053>

Brown, R., Linda, K., Morrice, L., Collyer, M., & Easterbrook, M. J. (2020). Believing Is Achieving: A Longitudinal Study Of Self-Efficacy And Positive Affect In Resettled Refugees. *Journal Of Ethnic And Migration Studies*, 46(15), 3174–3190. <https://doi.org/10.1080/1369183x.2020.1737513>

Destifiana, N. (2015). Hubungan Kejenuhan Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Pelayanan Keperawatan Di Igd Dan Icu Rsud Dr. R. Goetheng Taroenadibrata Purbalingga. *Skripsi, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhamadiyah Purwokerto*.

Erlina, L. (2020). *Efikasi Diri Dalam Meningkatkan Kemampuan Mobilisasi Pasien* (H. Rumahorbo, Ed.; 1st Ed.). Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung.

Fahira, S. G. (2022). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Work Engagement Pada Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. In *Fakultas Psikologi*. Universitas Medan Area.

Gabriela Walukow, C., Pali, C., David, L., & Sam Ratulangi, U. (2016). *Gambaran Kepribadian Mahasiswa Program Studi Keperawatan Universitas Sam Ratulangi Angkatan 2015* (Vol. 1, Issue 1).

Gamber, J. S. (2005). *The Relationship Of Self Efficacy And Job Culture To Jobsatisfaction Among Certified Athletic Trainers*. Auburn University.

Hadi, & Parmadiningsih. (2000). *Panduan Seri Program Statistik. Manual Sps Paket Midi*. Fakultas Psikologi Ugm.

Islamiah, F. (2017). *Kontribusi Self Efficacy Terhadap Work Engagement Pada Perawat Di Kota Makassar Skripsi*.

Khairunniza, B., & Virgina, S. (2023). Tuntutan Pekerjaanmempengaruhi Kinerja Perawat Di Rsud Dr. Pirngadi Kota Medan. *Journal Health Of Education*, 4(1).

Lianto, L. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55. <https://doi.org/10.29406/Jmm.V15i2.1409>

- Loeb, C. (2016). *Self-Efficacy At Work Social, Emotional And Cognitive Dimensions*. Mälardalen University Press .
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach* (12th Ed.). Paul Ducham.
- Maharani, P. A., & Triyoga, A. (2012). Kejenuhan Kerja ( Burnout ) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal Stikes*, 5(2).
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan *Work Engagement* Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*.
- Novita, O., Devi Fitriani, A., Kesehatan Helvetia, I., & Corresponding Author, M. (2022). Analisis Mutu Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Kota Medan. In *Journal Of Health And Medical Science* (Vol. 1, Issue 4). <https://Pusdikra-Publishing.Com/Index.Php/Jkes/Home>
- Novrianto, R., Marettih, A. K. E., & Wahyudi, H. (2019). Validitas Konstruk Instrumen General *Self Efficacy* Scale Versi Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 1(15).
- Nursalam. (2015). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* (4th Ed.). Salemba. <http://Www.Penerbitsalemba.Com>
- Schaufeli, Salanova, Gonzales, R., & Bakker. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout And A Confirmative Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (N.D.). *Defining And Measuring Work Engagement : Bringing Clarity To The Concept*. [Www.Mercerhr.Com](http://Www.Mercerhr.Com)
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2006). *Defining And Measuring Work Engagement : Bringing Clarity To The Concept Work Engagement : A Handbook Of Essential Theory And Concept (Chapter 2)*. (2nd Ed.). [Www.Mercerhr.Com](http://Www.Mercerhr.Com)
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (N.D.). *Uwes Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* ((Sutopo (E). Alfabeta.

- Sugiyono, Prof. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Suseno, M. N. (2009). Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efikasi Diri Sebagai Pelatih Pada Mahasiswa. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 1.
- Tanurezal, N., & Oloan Tumanggor, R. (2020). Hubungan Efikasi Diri Dengan Keterikatan Kerja Pada Guru Di Sekolah Inklusi Di Jakarta. *Versi Cetak*, 4(2), 393–401. <https://doi.org/10.24912/Jmishumsen.V4i2.8635>
- Van Den Broeck, A., Van Ruysseveldt, J., Vanbelle, E., & De Witte, H. (2013). *The Job Demands–Resources Model: Overview And Suggestions For Future Research* (Vol. 1, Pp. 83–105). [https://doi.org/10.1108/S2046-410x\(2013\)0000001007](https://doi.org/10.1108/S2046-410x(2013)0000001007)
- Widanti, S. N., Mustami'ah, D., & Nuriman, G. A. (2019). *Work Engagement* Pada Karyawan Perusahaan Pelayaran “X”Cabang Surabaya. *Prosiding Seminakel*, 34–41.
- Widarnandana, I. G. D. (2019). Penyusunan Skala *Work Engagement* Pada Pegawai Di Indonesia. *Jurnal Psikologi Mandala*, 3(1), 15–27.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2009). Reciprocal Relationships Between Job Resources, Personal Resources And *Work Engagement*. *Journal Of Vocational Behavior*, 235–244.





Judul Penelitian : Hubungan *Self efficacy* Terhadap *Work engagement* Pada Perawat Di RSUD Dr. Pirngadi

Instansi Pelaksanaan : Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi

Dengan Hormat,

Saya Muhamad Riza Rafi Basari mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Medan Area yang akan melaksanakan penelitian untuk tugas akhir (Skripsi). Tujuan penelitian ini adalah untuk **“masukkan tujuan penelitianmu”**

Saya mengharapkan partisipasi dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk bersedia menjadi responden dalam penelitian saya dan hendaknya mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan memastikan tidak ada jawaban yang terlewat. Saya akan menjamin kerahasiaan identitas dan informasi yang Saudara berikan. Penelitian ini hanya digunakan untuk kepentingan Pendidikan serta pengembangan ilmu pengetahuan.

Peneliti

Muhamad Riza Rafi Basari

## Lembar Persetujuan Responden (Informed Consent)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama :

Umur :

Alamat :

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah memahami penjelasan segala sesuatu mengenai penelitian yang berjudul, **“Hubungan *Self efficacy* Terhadap *Work engagement* Pada Perawat Di RSUD Dr. Pirngadi”** dan saya bersedia untuk ikut berpartisipasi dalam penelitian ini dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari siapa pun dengan ketentuan:

- a) Data yang diperoleh dari penelitian ini akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan ilmiah
- b) Apabila saya menginginkan, saya dapat memutuskan untuk tidak berpartisipasi lagi dalam penelitian ini tanpa harus menyampaikan alasan apa pun.

Medan, ....., 2023

Responden

(.....)

## **KUESIONER**

Assalamualaikum Wr, Wb.  
Selamat Siang

Dengan Hormat,

Saya Muhamad Riza Rafi Basari, Mahasiswa S1 Program Studi Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir (Skripsi). Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Saudara/i untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner penelitian saya.

### **DATA IDENTITAS DIRI**

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Bagian /Divisi :

Lama Bekerja :       Tahun

**Keterangan cara pengisian :**

1. Berikut ini terdapat pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan diri Anda
2. Tugas Anda adalah memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda yang sesungguhnya. Pilih jawaban dengan sejujur-jujurnya dan sungguh-sungguh.
3. Tidak ada jawaban benar atau salah, maupun baik atau buruk, karena jawaban setiap orang berbeda-beda.

Berilah Tanda Checklist (  $\surd$  ) Pada Kotak dan Pilih Salah Satu Jawaban yang Tersedia.

STS   : Sangat Tidak Setuju

TS     : Tidak Setuju

S       : Setuju

SS     : Sangat Setuju

**\* Segala sesuatu mengenai kerahasiaan baik identitas diri dan jawaban akan peneliti rahasiakan sepenuhnya**

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya bersemangat ketika berangkat bekerja				
2	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya				
3	Saya senang membuat solusi baru dalam menjalankan tugas yang sulit				
4	Saya menyelesaikan pekerjaan biasanya mendekati tenggat waktu				
5	Saya selalu mengerjakan tugas secara maksimal, serta menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja saya				
6	Saya selalu berusaha dan memberikan sumbangsih untuk kemajuan instansi				
7	Pekerjaan yang saya lakukan menjadi sebuah tantangan yang harus dijalani				
8	Saya merasa waktu berjalan dengan cepat apabila sudah bekerja				
9	Saat bekerja saya selalu mengecek jam, untuk menunggu waktu pulang				
10	Saya merasa bahwa pekerjaan/tugas saya adalah sumber inspirasi dalam kehidupan saya				
11	Saya merasa bahagia terhadap pekerjaan yang saya lakukan				
12	Saya selalu ingin memberikan kontribusi terbaik pada pekerjaan				
13	Saya menikmati tugas/pekerjaan saya di kantor				
14	Saat bekerja saya selalu tidak sabar menunggu waktu untuk pulang				
15	Saya senantiasa berkonsentrasi dengan pekerjaan saya				
16	Saya rela mengorbankan waktu istirahat saya demi menyelesaikan tugas/pekerjaan				
17	Saya selalu memikirkan pekerjaan dan posisi selain dari posisi yang saya tempati saat ini				
18	Saat saya bekerja, saya fokus dalam bekerja dan melupakan hal lain disekitar saya				
19	Saya senantiasa ingat kepada pekerjaan/tugas yang harus saya selesaikan				

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
20	Saya dapat menyelesaikan berbagai permasalahan jika saya sungguh-sungguh dalam melakukannya.				
21	Saya mampu mencari cara untuk menyelesaikan masalah jika ada sesuatu yang menghambat tujuan saya.				
22	Apapun yang terjadi, saya akan dapat mengatasinya dengan baik				
23	Saya yakin bahwa saya dapat bertindak dengan baik dalam situasi yang tidak terduga				
24	Saat berhadapan dengan sebuah masalah, saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya				
25	Saya dapat selalu menyelesaikan masalah yang sulit jika saya berusaha keras				
26	Saya dapat tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya untuk mengatasi hal tersebut.				
27	Mudah bagi saya untuk tetap pada tujuan dan mencapai tujuan saya.				
28	Berkat kemampuan saya, saya tahu bagaimana cara menghadapi situasi yang tidak terduga.				
29	Ketika berada dalam situasi sulit, saya dapat memikirkan cara untuk keluar dari kesulitan tersebut				
30	Saya kesusahan dalam menyelesaikan permasalahan yang tidak pernah saya hadapi				
31	Saya jarang mempertimbangkan perihal yang mungkin terjadi				
32	saya sulit untuk menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan				
33	Butuh waktu yang cukup lama dalam menyelesaikan tugas yang ada				
34	Dalam menyelesaikan tugas saya sering meminta bantuan oarang lain				
35	Saya butuh bantuan rekan kerja saya dalam mengatasi permasalahan saya				
36	Saya kewalahan mengatasi apapun yang terjadi dalam kehidupan saya				
37	Kinerja saya akan terhambat jika terjadi sesuatu yang tak terduga				
38	Saya ragu dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan yang tidak pernah saya hadapi sebelumnya				
39	Ketika berada dalam situasi sulit, saya tidak memiliki solusi apapun				



HASIL DATA PENELITIAN *WORK ENGAGEMENT*

No.	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	EM	4	4	3	1	4	3	4	3	1	4	4	3	4	2	4	3	1	4	4
2	RST	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	I	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4
4	LS	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	3	3	4	1	4	2	3	1	3
5	KS	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	L	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4
7	NP	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	4	2	2
8	E	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2
9	C	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	4	2	3
10	HA	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	4	3	2
11	RS	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
12	S	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4
13	K	4	4	3	3	3	2	2	3	1	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4
14	ST	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
15	R	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4
16	LS	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
17	SN	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
18	N	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	M	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	SNM	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	SB	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
22	NYS	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	1	3	4
23	CT	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
24	D	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	SL	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	MS	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	4
27	RI	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	1	3	1	2	4	4
28	RR	4	3	2	4	1	3	4	4	2	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4
29	EM	3	3	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4
30	AE	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4



No.	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	EM	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	1	2	1	2	2	1	1	1	3
2	RST	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	3	2	2	4	3	2	4
3	I	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2
4	LS	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4
5	KS	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3
6	L	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	1	3	3	2
7	NP	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	4	4	4
8	E	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
9	C	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
10	HA	3	3	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4
11	RS	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	4	2	4
12	S	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3
13	K	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
14	ST	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3
15	R	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	2	2	1	1	4	4
16	LS	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3
17	SN	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3
18	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
19	M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
20	SNM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
21	SB	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	NYS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
23	CT	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
24	D	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
25	SL	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
26	MS	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
27	RI	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	1	3	3	1	1	2	3	1	2	4
28	RR	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	1	3	2	2	2	2	1	1	3	4
29	EM	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	1	2	1	2	2	1	1	2	4
30	AE	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	4	3	2	3
31	ROS	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
32	TAN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	SY	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4
34	AN	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2
35	AR	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	JP	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	RB	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
38	TK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
39	GR	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
40	ML	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2



## LAMPIRAN 3

# VALIDITAS DAN RELIABILITAS



## SKALA WORK ENGGAMENT

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	54.60	18.216	.643	.830
WE2	54.91	19.599	.316	.867
WE3	55.00	19.405	.361	.870
<b>WE4</b>	<b>55.67</b>	<b>21.550</b>	<b>-.136</b>	<b>.839</b>
WE5	54.76	18.617	.339	.856
WE6	54.79	19.738	.385	.880
WE7	54.80	18.595	.461	.846
WE8	54.76	18.644	.436	.848
<b>WE9</b>	<b>55.67</b>	<b>21.847</b>	<b>-.171</b>	<b>.849</b>
WE10	54.91	19.086	.371	.867
WE11	54.85	18.586	.519	.842
WE12	54.88	18.404	.519	.839
WE13	54.75	17.759	.544	.828
WE14	55.48	20.199	.306	.820
WE15	54.81	19.289	.320	.864
WE16	55.25	20.057	.364	.802
<b>WE17</b>	<b>55.51</b>	<b>22.524</b>	<b>-.250</b>	<b>.854</b>
WE18	55.03	18.864	.392	.864
WE19	54.79	19.197	.313	.863

## SKALA SELF EFFICACY

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	20

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SE1	52.55	22.548	.314	.805
SE2	52.69	21.999	.337	.888
SE3	52.72	21.339	.364	.879
SE4	52.72	21.934	.302	.891
SE5	52.76	21.509	.367	.880
SE6	52.65	21.635	.398	.891
SE7	52.73	21.631	.307	.889
<b>SE8</b>	<b>52.96</b>	<b>23.390</b>	<b>-.033</b>	<b>.830</b>
<b>SE9</b>	<b>52.84</b>	<b>22.704</b>	<b>.060</b>	<b>.815</b>
SE10	52.75	22.516	.304	.807
<b>SE11</b>	<b>53.12</b>	<b>22.431</b>	<b>.062</b>	<b>.817</b>
SE12	53.09	22.059	.332	.803
SE13	52.88	21.215	.324	.885
SE14	53.08	20.885	.360	.877
SE15	53.31	21.459	.334	.884
SE16	53.44	22.142	.349	.800
SE17	52.88	21.485	.341	.803
SE18	53.11	21.907	.327	.805
SE19	53.05	21.727	.387	.893
<b>SE20</b>	<b>52.59</b>	<b>22.408</b>	<b>.074</b>	<b>.814</b>



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		self efikasi	work enggament
N		75	75
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	35.00	30.37
	Std. Deviation	4.510	5.931
Most Extreme Differences	Absolute	.126	.143
	Positive	.102	.143
	Negative	-.126	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		1.094	1.241
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183	.292
a. Test distribution is Normal.			

**Means**

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
work enggament * self efikasi	75	100.0%	0	.0%	75	100.0%

**Report**

work enggament

self efikasi	Mean	N	Std. Deviation
33	49.00	1	.
34	44.00	1	.
37	46.00	4	5.582
38	50.25	4	5.872
39	47.89	9	3.018
40	46.00	4	2.708
41	50.33	3	2.887
42	45.67	3	4.155

43	29.25	8	3.370
44	25.00	1	.
45	28.40	5	7.092
46	26.58	12	5.575
47	52.75	4	6.500
48	21.60	5	4.722
49	49.50	4	3.109
50	44.50	2	.707
51	51.50	4	5.508
53	45.00	1	.
Total	30.37	75	5.931

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
work enggament * self efikasi	Between Groups	(Combined)	384.508	17	22.618	1.699	.070
		Linearity	31.306	1	31.306	2.351	.001
		Deviation from Linearity	353.202	16	22.075	1.658	.183
	Within Groups		759.039	57	13.316		
Total			1143.547	74			

Measures of Association

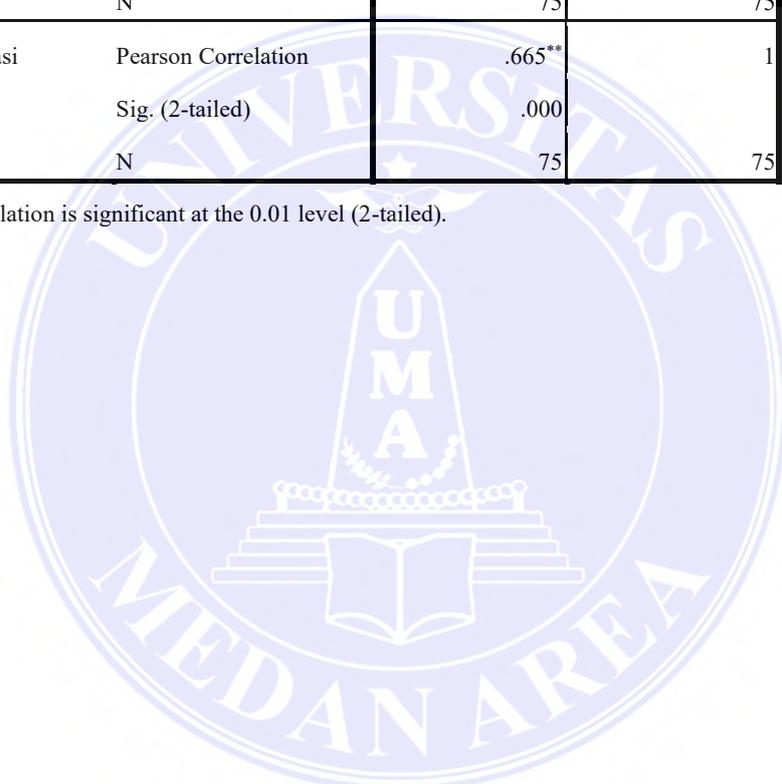
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
work enggament * self efikasi	.665	.442	.580	.336



## Correlations

		Work enggament	Self efikasi
Work enggament	Pearson Correlation	1	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Self efikasi	Pearson Correlation	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).







# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolan, Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360166, 7366878, 7364348 📠 (061) 7366012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Sebelahdi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1783/FPSI/01.10/VII/2023  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

21 Juli 2023

Yth. Bapak/Ibu Direktur  
Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi  
di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Muhammad Riza Rafi Basari  
NPM : 198600414  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi, Jl. Prof. H.M Yamin No. 47 Perintis Kec. Medan Timur, Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Self Efficacy Dengan Work Engagement Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon iuranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Rumah Sakit yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
Pengabdian Kepada Masyarakat



Laili Alifia, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip

Scanned with CamScanner



**PEMERINTAH KOTA MEDAN**  
**RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. PIRMGADI KOTA MEDAN**  
(AKREDITASI PARIPURNA NO. KARS-SERT/9740/2011 TGL. 2 OKTOBER 2019)  
Jalan Prof.H.M. Yamin, SH No. 47 Medan, Kode Pos 20234  
Tel : (061) 4158701 – Fax. (061) 4521223  
E-mail : [rsupirmgadi@gmail.com](mailto:rsupirmgadi@gmail.com) Website : [www.rsupirmgadi.pemkomedan.go.id](http://www.rsupirmgadi.pemkomedan.go.id)

---

Nomor : 000.9.2/0395  
Sifat : -  
Lampiran : -  
Perihal : Selesai Penelitian  
**An. Muhammad Riza Rafi Basari**

16 November 2023  
Kepada:  
Yth. Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area  
di-  
Tempat

Dengan hormat,  
Membalas surat saudara no : 1783/FPSI/01.10/VII/2023 tanggal : 21 Juli 2023  
perihal : Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa:

**NAMA : MUHAMMAD RIZA RAFI BASARI**  
**NIM : 198600414**  
**Institusi : S-1 Fakultas Psikologi UMA**

Telah selesai melaksanakan Penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirmgadi Kota Medan dengan judul :

**Hubungan Self Efficacy Dengan Work Engagement Pada Perawat Di RSUD Dr. Pirmgadi Kota Medan.**

Untuk kelangsungan kegiatan Penelitian, kiranya saudara dapat memberikan kepada kami 1 (satu) eksp. skripsi jilid lux dan 1 (satu) buah dalam bentuk CD.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

 Ditandatangani secara elektronik oleh  
**DIREKTUR RSUD DR. PIRMGADI KOTA MEDAN,**  
**dr. SUNARTONO, Sp.PD., Subsp.JHOM (K), FINASIM**  
Pembina TK, (K/16)  
NIP. 197004262005021002

 Dipindai dengan CarScanner