

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK DENGAN
WORK ENGAGEMENT PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT
ADVENT MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

MOLLY PINOTA NAINGGOLAN

218600227



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/1/26

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

Access From (repositori.uma.ac.id)5/1/26

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK DENGAN
WORK ENGAGEMENT PADA PERAWAT DI RS ADVENT
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

OLEH:

MOLLY PINOTA NAINGGOLAN

218600227

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/1/26

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

Access From (repositori.uma.ac.id)5/1/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan *Work Engagement* Pada Perawat di Rumah Sakit Advent Medan

Nama : Molly Pinota Nainggolan

NPM : 218600227

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Hairul Arwah Dalimunthe S. Psi, M. Si

Pembimbing

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

Dekan

Faadhil S. Psi, M. Psi, Psikolog

Ketua Program Studi Psikologi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Tanggal tulis: 26 Agustus 2025

Document Accepted 5/1/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

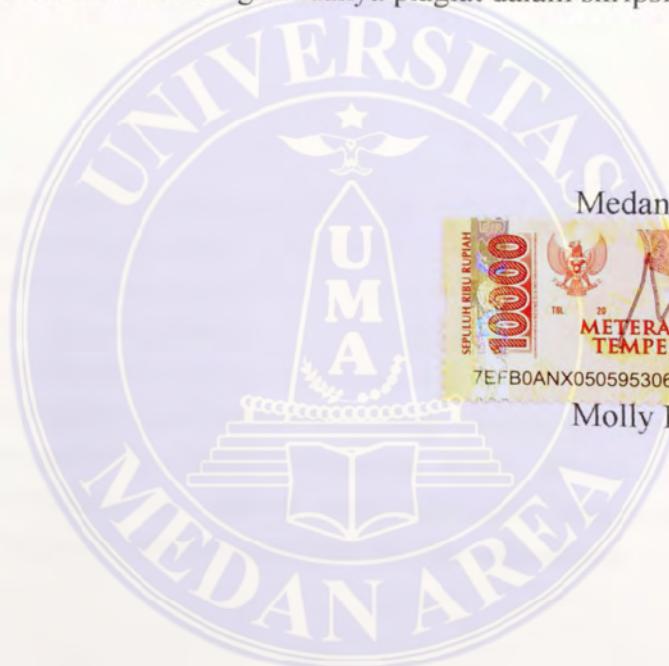
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)5/1/26

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang telah saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan ini yang telah saya kutip dari hasil karya orang lain telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan 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 dikemudian hari ditemukan dengan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 26 Agustus 2025

Molly Pinota Nainggolan

218600227

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan diibawah ini:

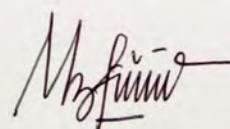
Nama : Molly Pinota Nainggolan
NPM : 218600227
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Ekslusif (Non-exclucive Royalty-Free Right)** Atas karya ilmiah saya yang berjudul Hubungan Lingkungan Kerja Non-Fisik dengan *work Engagement* pada Perawat di Rumah Sakit Advent Medan. Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada tanggal: 26 Agustus 2025

Yang Menyatakan



Molly Pinota Nainggolan

218600227

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/1/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)5/1/26

ABSTRAK

Hubungan Lingkungan Kerja Non-Fisik dengan *Work Engagement* Pada Perawat di Rumah Sakit Advent Medan

Molly Pinota Nainggolan

218600227

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja non-fisik dengan *Work Engagement* pada perawat di Rumah Sakit Advent Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 65 orang yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Metode pengambilan data menggunakan skala lingkungan kerja non-fisik dan *work engagement* dengan menggunakan teknik analisis data korelasi *pearson's*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tedapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan *work engagement* dilihat dari nilai koefisien (R_{xy}) yang memiliki nilai 0,713 dengan signifikansi 0,001 ($P<0,05$) yang berarti hipotesis diterima yakni semakin positif lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi *work engagement*. Dibuktikan juga dengan nilai koefisien determinan (R^2) bernilai 0,509, hal ini setara dengan 50,9% artinya bahwa lingkungan kerja non fisik berkontribusi sebesar 50,9% terhadap *work engagement* pada perawat di Rumah Sakit Advent Medan.

Kata Kunci: Lingkungan kerja non fisik; *work engagement*; Perawat

ABSTRACT

The Correlation Between Non-Physical Work Environment with Work Engagement at Advent Hospital Medan

BY

Molly Pinota Nainggolan

218600227

This study aims to determine the relationship between the non-physical work environment and work engagement among nurses at Advent Hospital Medan. This research employed a quantitative method with a correlational approach. The subjects in this study consisted of 65 nurses selected using purposive sampling techniques. Data collection was conducted using a non-physical work environment scale and a work engagement scale. The data analysis technique used was Pearson's correlation test. The results showed a positive and significant relationship between the non-physical work environment and work engagement, indicated by a correlation coefficient (R_{xy}) of 0.713 with a significance value of 0.001 ($P < 0.05$), meaning the hypothesis is accepted. The more positive the non-physical work environment, the higher the work engagement. This is also supported by the coefficient of determination (R^2) value of 0.509, which means that the non-physical work environment contributes 50.9% to work engagement among nurses at Advent Hospital Medan.

Keywords: Non-physical work environment; Work Engagement; Nurse

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di kota Tegal, Jawa Tengah pada tanggal 26 Februari 2003 dari ayah Dumister Nainggolan dan ibu Ati simbolon. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara.

Pada tahun 2015 penulis lulus dari SDS Advent Poros, pada tahun 2018 penulis lulus dari SMPS Advent Pematangsiantar, pada tahun 2021 lulus dari SMAS Advent Pematangsiantar dan pada tahun 2021 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Selama perkuliahan penulis juga mengikuti organisasi yaitu Kelompok Riset Mahasiswa Universitas Medan Area (KARISMA) pada tahun 2022-2024.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala kasih dan karunia-Nya sehingga diberikan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja Non-Fisik dengan *Work Engagement* pada Perawat di Rumah Sakit Advent Medan”.

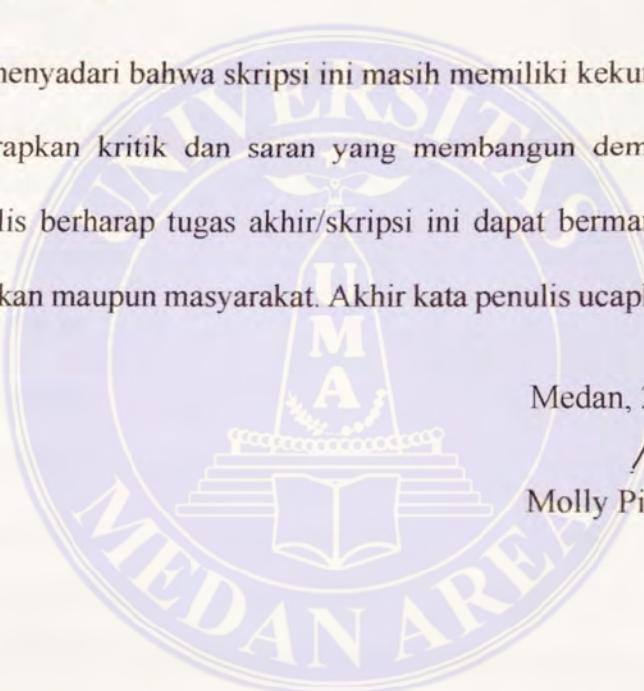
Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada Bapak prof.Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Sc selaku rektor Universitas Medan Area. Ibu Siti Aisyah S. Psi, M. Psi, psikolog selaku dekan dan bapak Faadhil S. Psi, M. Psi, Psikolog selaku ketua program studi psikologi Universitas Medan Area. Terimakasih penulis sampaikan kepada bapak Hairulanwar dalimunthe S. Psi, M. Si selaku dosen pembimbing yang telah sabar memberikan bimbingan, saran, dan semangat kepada penulis selama proses menyelesaikan skripsi.

Terimakasih juga penulis sampaikan kepada ibu Istiana S. Psi, M. Pd, ibu Farida hanum siregar S. Psi, M. Psi dan ibu Cut Sarah S. Psi, M. Psi, Psikolog selaku dosen penguji yang memberikan arahan dan masukan dalam perbaikan skripsi peneliti. Kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area beserta staff yang telah mendidik dan membantu penulis selama menempuh pendidikan. Kepada orangtua tercinta, bapak Dumister Nainggolan dan Ibu Ati Simbolon, serta adikku tersayang Kainos Sairomora Nainggolan.Terimakasih atas doa yang tidak pernah putus, setiap peluh perjuangan dan dukungan berupa moril dan materiil yang tiada henti. Terimakasih telah menjadi sumber semangat dalam setiap langkah yang penulis jalani hingga saat ini.

Kepada seluruh sahabat penulis, Regina Angellica, Putri Miranda Naibaho, Uli Banjarnahor, Arrumaiyah Khoirunnisa, Widya Lestari, Laura Febiola, & Fanny Gracetauli tampubolon yang menjadi saudara diperantauan selama berkuliah, terimakasih selalu ada untuk penulis dalam suka dan duka. Terakhir, teruntuk diri sendiri, terimakasih sudah kuat, berjuang dan bertahan. Untuk segala air mata dan usaha, aku menghargai semuanya. Terimakasih karena tidak berhenti dan mari melangkah lebih jauh lagi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 26 Agustus 2025


Molly Pinota Nainggolan

(218600227)

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Hipotesis Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.5.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 <i>Work Engagement</i>	10
2.1.1 Pengertian <i>Work Engagement</i>	10
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	11
2.1.3 Aspek-aspek <i>Work Engagement</i>	14
2.1.4 Tingkatan <i>Work Engagement</i>	17
2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik	18
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik	18
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik.....	20
2.2.3 Aspek-aspek Lingkungan Kerja Non Fisik.....	21
2.3 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan <i>Work Engagement</i>	24

2.4 Kerangka Konseptual	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	27
3.2 Bahan dan Alat Ukur	27
3.3 Metodologi penelitian.....	28
3.3.1 Tipe Penelitian	28
3.3.2 Identifikasi Variabel Penelitian	28
3.4 Definisi operasional variabel penelitian	29
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	30
3.5.1 Populasi Penelitian.....	30
3.5.2 Sampel Penelitian	30
3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel	31
3.6 Prosedur kerja.....	31
3.6.1 Persiapan Administrasi	31
3.6.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	32
3.6.3 Metode Pengumpulan Data.....	34
3.6.4 Validitas & Reliabilitas.....	34
3.6.5 Pelaksanaan Penelitian.....	35
3.6.6 Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Hasil Penelitian.....	38
4.2 Pembahasan	44
BAB V KESIMPULAN & SARAN	48
5.1 Simpulan.....	48
5.2 Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN.....	53

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Rencana Waktu Penelitian	27
Tabel 3. 2 Distribusi Aitem <i>Work Engagement</i> Sebelum Uji Coba.....	32
Tabel 3. 3 Distribusi Aitem Lingkungan Kerja Non-Fisik Sebelum Uji Coba.....	33
Tabel 4. 1 Distribusi Aitem Skala Work Engagement Setelah Uji Coba	38
Tabel 4. 2 Distribusi Aitem Skala Lingkungan Kerja Non-Fisik Setelah Uji Coba	39
Tabel 4. 3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	40
Tabel 4. 4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas	40
Tabel 4. 5 Hasil Uji Hipotesis	41
Tabel 4.6 Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	44



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.1 Kurva Normal <i>Work Engagement</i>	42
Gambar 4.2 Kurva normal lingkungan kerja non fisik	43



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Tabulasi Data Penelitian.....	54
LAMPIRAN 2 Validitas dan Reliabilitas	60
LAMPIRAN 3 Uji Asumsi	65
LAMPIRAN 4 Uji Hipotesis.....	68
LAMPIRAN 5 Skala Penelitian	70
LAMPIRAN 6 Surat Bukti Penelitian	74



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu tanggung jawab utama fasilitas kesehatan adalah menyediakan layanan kesehatan yang aman dan berkualitas tinggi kepada masyarakat. Rumah sakit, sebagai penyedia layanan kesehatan, harus terus meningkatkan kualitas layanannya di era globalisasi yang semakin kompetitif. Dalam menghadapi tantangan tersebut, Rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya profesional dan kompeten, tetapi memiliki dedikasi dan empati yang tinggi. Oleh karena itu, keterikatan perawat terhadap pekerjaannya menjadi salah satu faktor penting yang menentukan kualitas layanan rumah sakit. Profesi perawat merupakan salah satu pilar utama dalam pelayanan kesehatan, yang seringkali dijalani sebagai bentuk panggilan hati nurani untuk melayani sesama. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Indonesia tahun 2023 menunjukkan bahwa jumlah perawat di Indonesia sebanyak 582.023 orang. Jumlah ini menunjukkan bahwa perawat mendominasi jumlah tenaga kesehatan di Indonesia.

Peran perawat yang utama adalah sebagai pelaku atau pemberi asuhan keperawatan, perawat dapat memberikan pelayanan keperawatan secara langsung dan tidak langsung kepada klien, menggunakan pendekatan keperawatan dalam upaya mengumpulkan data dan informasi yang benar, menegakkan diagnosa keperawatan berdasarkan hasil analisis data, merencanakan intervensi keperawatan sebagai upaya mengatasi masalah yang

muncul dan membuat langkah atau cara pemecahan masalah, melaksanakan tindakan keperawatan sesuai dengan rencana yang ada dan melakukan evaluasi berdasarkan respon klien terhadap tindakan keperawatan yang telah dilakukan.

Rumah Sakit Advent, merupakan salah satu fasilitas kesehatan terkemuka yang ada di kota Medan. Rumah Sakit Advent medan memiliki visi menjadi pusat pelayanan kesehatan bagi masyarakat medan menuju seutuhnya dan alami. Misi Rumah Sakit Advent Medan adalah memberikan pelayanan kesehatan seutuhnya dengan mengamalkan kasih dan penyembuhan dari Tuhan Yang Maha Esa serta mengikuti perkembangan teknologi dan sumber daya manusia yang profesional.

Sebagai rumah sakit yang melayani sekitar lebih kurang 600 pasien perhari, Rumah Sakit Advent Medan harus memiliki perawat-perawat yang kompeten karena para perawat lah yang memberikan pelayanan langsung kepada para pasien. Kinerja optimal para tenaga kesehatan, terutama perawat sebagai garda terdepan dalam memberikan perawatan kepada pasien, adalah faktor kunci dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Kinerja perawat yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis mereka, tetapi juga pada tingkat keterikatan kerja atau *work Engagement*.

Menurut Schaufeli & Bakker (2003) *Work engagement* merupakan suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan.

Menurut Sakeru (dalam Kutub Hardew et al., 2024) karyawan yang memiliki *engagement* akan perusahaan menyadari tanggung jawab yang telah

diberikan oleh perusahaan sehingga mampu memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya dan memberi kontribusi untuk tercapainya tujuan.

Work engagement terjadi ketika karyawan memiliki perasaan yang positif dengan pekerjaannya, bersedia untuk terlibat dan mencerahkan energinya untuk tercapainya tujuan-tujuan perusahaan, menghayati pekerjaan yang dilakukan disertai dengan antusiasme.

Muliawan (dalam Hasmayni et al., 2022.) mengemukakan jika seorang karyawan ingin terus berkembang, mengasah kemampuan mereka, dan mengembangkan perusahaan tempat mereka bekerja, maka dapat dikatakan bahwa seorang karyawan tersebut memiliki *engagement* yang baik. Namun, ini harus diimbangi dengan upaya perusahaan terhadap karyawannya, seperti memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka sendiri, menumbuhkan sikap saling menghargai, dan saling membantu satu sama lain.

Schaufeli dan Bakker (2003) mengkonseptualisasikan keterikatan sebagai keadaan positif terkait pekerjaan yang ditandai dengan *vigour*, *dedication*, dan *absorptipon*. Dimana *vigour* berhubungan dengan energi dan ketahanan, *dedication* untuk merasakan antusiasme dan terinspirasi oleh pekerjaan seseorang. *Absorption* adalah konsentrasi yang intens dalam pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, merasa dirinya adalah bagian dari suatu tim, merasa mampu dan tidak merasakan tekanan dalam setiap pekerjaan, serta bekerja dengan inovasi dan perubahan yang lebih baik. Federman (dalam Prahara, 2020)

Sebaliknya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Kristinanda (2023), mereka menemukan bahwa ketika seorang karyawan tidak terlibat secara aktif dengan pekerjaan mereka, itu akan menyebabkan stres, kelelahan, dan beban yang lebih besar. Akibatnya, dampak yang dihasilkan dari seorang karyawan yang tidak terlibat secara aktif dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan.

Berdasarkan informasi yang didapat peneliti pada saat melakukan pramenitit berupa observasi, Rumah Sakit Advent Medan menunjukkan beberapa fenomena yang mencerminkan kurangnya tingkat “*work engagement*” di kalangan perawat. Peneliti melihat beberapa perawat terlihat tidak antusias dalam menerima dan mengerjakan jika diberi tugas baru seperti jika dilakukan penempatan sementara diruangan yang berbeda, perawat cenderung tidak antusias, kurang menunjukkan inisiatif, dan terlihat lambat dalam bekerja. Hasil wawancara dengan beberapa perawat mengungkapkan bahwa kurangnya keterlibatan dan tanggung jawab, tugas-tugas tertentu seringkali dialihkan kepada rekan kerja lain tanpa koordinasi yang jelas, jika diberi tugas baru sering mengeluh dan cenderung memilih tugas yang dianggap lebih sederhana. Beberapa perawat juga mengatakan bahwa mereka sering melihat rekan kerjanya yang hanya datang sekedar memenuhi prosedur kerja tanpa berusaha lebih, seperti dalam membantu mencari solusi atau aktif bekerja sama dalam tim.

Menurut ulasan pasien yang pernah menerima layanan di RS Advent Medan, beberapa pasien mengatakan bahwa perawat kadang-kadang kurang cepat ketika mereka meminta bantuan, seperti di malam hari atau saat jam sibuk.

Selain itu, beberapa pasien mengatakan bahwa komunikasi dan sikap ramah perawat masih dapat ditingkatkan untuk menciptakan suasana yang lebih nyaman dan membantu proses penyembuhan. Selain itu, dalam beberapa kasus, koordinasi antar perawat mungkin belum optimal, yang kadang-kadang menyebabkan kebingungan tentang pemberian obat atau informasi medis. Keterlambatan dalam beberapa tindakan keperawatan juga menjadi perhatian yang perlu diperhatikan agar pelayanan dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa *work engagement* perawat di RS Advent Medan belum sepenuhnya berada pada tingkat yang diharapkan.

Menurut Sedarmayanti (2017) seorang karyawan dapat dikatakan *engagement* atau tidak dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Selain itu, Farida (dalam Silvia et al., 2023.) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai situasi tempat kerja baik non fisik maupun fisik yang dapat memberikan perasaan aman, tenteram dan kesan yang menyenangkan sehingga karyawan merasa betah di lingkungan tempatnya bekerja. Jika lingkungan kerja menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan merasa betah serta mendorong semangat kerja, sehingga waktu kerja dimanfaatkan secara efektif.

Menurut Opperman (dalam Cahyani & Puspitawati, 2023) Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lingkungan sekitar tempat kerja yang tidak bersifat fisik atau material dan tidak dapat ditangkap langsung oleh indra

manusia namun keberadannya dapat dirasakan sehingga lingkungan non fisik ini berupa lingkungan manusia dan organisasi. Lingkungan kerja non fisik lebih terkait dengan pengalaman sosial karyawan ditempat kerja dimana akan mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ziedelis (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik berkontribusi terhadap *work engagement*.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa perawat, didapat informasi bahwa lingkungan kerja khususnya lingkungan kerja non-fisik di Rumah Sakit Advent Medan kurang harmonis, terutama dalam hal hubungan sesama rekan kerja. Kurangnya sikap mau bekerjasama dalam kelompok, adanya sikap lepas tanggung jawab dan perasaan tidak bersalah atas kelalaian yang diperbuat, sehingga perawat lain harus bekerja dua kali dan mengakibatkan kelelahan kerja. Salah satu contoh nyata dari permasalahan ini adalah seperti pada saat kegiatan “Pencartingan” obat yaitu kegiatan dimana perawat harus mencatat jenis obat dan dosis yang akan diberikan terlebih dahulu kepada pasien. Beberapa perawat mengatakan terkadang rekan mereka mencatat obat namun obatnya tidak langsung diberikan, atau sebaliknya terkadang obat sudah diberikan tetapi lupa untuk dicatat sehingga harus dicatat ulang oleh perawat lain. Konflik kecil yang tidak diselesaikan ini dapat menimbulkan dampak psikologis dan emosional, seperti menurunnya rasa percaya satu sama lain, dan berkurangnya rasa memiliki terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut mencerminkan rendahnya kualitas lingkungan kerja non fisik dalam hal ini berupa hubungan interpersonal antar rekan perawat Rumah Sakit Advent Medan, kurangnya komunikasi dan koordinasi terhadap tugas yang diberikan, sehingga mengorbankan orang lain dan menimbulkan ketidaknyamanan saat bekerja. Maka, berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk meneliti *work engagement* pada perawat di Rumah Sakit Advent Medan dengan lingkungan kerja sebagai variabel bebas serta ingin mengetahui seberapa besar hubungan lingkungan kerja non fisik dengan *work engagement* perawat di Rumah Sakit Advent Medan. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian berjudul Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan *Work Engagement* pada Perawat di Rumah Sakit Advent Medan.

Dengan adanya penelitian ini, mungkin dapat memberikan informasi tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan *Work engagement* pada perawat di Rumah Sakit Advent Medan, agar bisa lebih *engaged* lagi terhadap Rumah Sakit.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan *Work engagement* pada perawat di Rumah Sakit Advent Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan mengetahui hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan *work engagement* pada perawat di Rumah Sakit Advent Medan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja non-fisik dengan *work engagement* pada perawat Rumah Sakit Advent Medan dengan asumsi semakin baik lingkungan kerja non fisik pada perawat, maka perawat semakin *engaged* dengan rumah sakit.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan dapat membantu kemajuan psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi. Selain itu, diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti berikutnya yang terkait dengan keterikatan kerja karyawan dan lingkungan kerja non-fisik.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi perawat

Penelitian ini akan memberikan pengetahuan tambahan tentang lingkungan kerja non-fisik dan keterlibatan kerja karyawan, sehingga karyawan dapat memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta menjadi lebih terikat dengan pekerjaannya.

b. Bagi rumah sakit

Diharapkan penelitian ini akan memberikan informasi tentang lingkungan kerja non-fisik dan keterikatan kerja karyawan kepada rumah sakit. Tujuannya adalah untuk membantu rumah sakit membuat lingkungan kerja yang baik dan mendorong keterlibatan kerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work Engagement*

Menurut Schaufeli & Bakker (2003) *work engagement* adalah suatu keadaan pikiran karyawan yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan, yang ditandai oleh adanya semangat, dedikasi dan keterlibatan. Keterlibatan tersebut mengacu pada suatu keadaan yang afektif-kognitif yang lebih persisten dan menyeluruh yang tidak terfokus pada objek, peristiwa, individu, atau perilaku tertentu.

Sedangkan menurut Kahn (1990) *work engagement* dikonsepsikan sebagai keterikatan pribadi terhadap peran kerjanya, dimana seseorang bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional.

Menurut Saks (2006) keterikatan kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa terlibat secara kognitif, emosional, dan perilaku dalam perannya di tempat kerja. Hal ini mengacu pada keterlibatan, dan antusiasme karyawan dalam bekerja. Ini bukan sekedar kehadiran fisik di tempat kerja, tetapi melibatkan tingkat energi, dedikasi, dan penyerapan yang tinggi dalam pekerjaan.

Menurut Macey (2011) keterikatan kerja merupakan penghayatan seorang karyawan dalam memahami tujuan dan mengarahkan energinya

yang terwujud dalam bentuk inisiatif, usaha, dan ketekunan dalam bekerja sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Work engagement dapat disimpulkan sebagai keadaan psikologis pada karyawan yang memiliki keterikatan terhadap peran kerjanya, *work engagement* tersebut ditandai dengan adanya sikap semangat, berdedikasi dan telibat penuh dalam bekerja.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*

Menurut Schaufeli & Bakker (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* terutama terdiri dari tiga kelompok utama, yaitu:

a. *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan)

Merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik, mental, atau emosional yang berkelanjutan, seperti tekanan kerja, tuntutan emosional, dan beban kerja. Tuntutan ini dapat menguras energi karyawan dan jika tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, dapat menurunkan *engagement*.

b. *Job Resource* (Sumber Daya Pekerjaan)

Merupakan aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi dalam pekerjaan yang membantu karyawan mencapai tujuan kerja, mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan, serta mendorong pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Di dalam *job resources* ini termasuk lingkungan kerja non fisik, seperti dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja,

komunikasi yang efektif, umpan balik yang konstruktif, otonomi dalam pekerjaan, peluang pengembangan karir, budaya organisasi yang positif, dan hubungan interpersonal yang harmonis. Lingkungan kerja non fisik ini sangat penting karena memberikan motivasi dan energi kepada karyawan sehingga mereka dapat bersemangat, berdedikasi, dan terlibat penuh dalam pekerjaannya.

c. *Personal Resource* (Sumber Daya Pribadi)

Personal resources adalah karakteristik personal karyawan yang berpengaruh pada keterikatan kerja, seperti kepribadian, sifat, usia, *self-efficacy*, optimisme, dan ketahanan mental. Karyawan yang *engaged* biasanya memiliki karakteristik personal yang berbeda.

Menurut Saks (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi *engagement* diantaranya *job characteristic*, *perceived organizational support*, *perceived supervisor support*, *reward and recognition*, *Distributive justice-procedural justice*.

a. *Job characteristics*

Mengacu pada hal-hal tertentu dari pekerjaan yang dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan, dan keterlibatan karyawan. Hal ini mencakup variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

b. Perceived organizational support

Persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi mendukung dan menghargai kesejahteraan mereka. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai mereka lebih cenderung terlibat dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

c. Perceived supervisor support

Persepsi karyawan mengenai dukungan yang diberikan oleh atasan mereka. Dukungan yang didapat dari atasan, seperti umpan balik dan pengakuan, berkontribusi pada rasa keterlibatan karyawan, karena karyawan merasa dihargai dan didengarkan.

d. Reward and recognition

Penghargaan yang diterima karyawan atas kontribusi dan kinerja mereka. Melalui penghargaan yang diterima karyawan merasa upaya mereka dihargai dan diakui.

e. Distributive justice and procedural justice

Distributive justice berkaitan dengan persepsi karyawan mengenai kesetaraan hasil dari keputusan organisasi, sementara *procedural justice* merujuk pada keadilan dalam proses yang digunakan untuk membuat keputusan. Karyawan yang merasa bahwa keputusan di tempat kerja dibuat secara adil, baik dalam distribusi hasil maupun proses, cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* menurut Kahn (1990) secara lengkap adalah sebagai berikut:

a. Psychological Meaningfulness (Kebermaknaan Psikologis)

Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti penting dan memberikan nilai bagi dirinya, sehingga mereka terdorong untuk membawa seluruh diri mereka ke dalam peran pekerjaan.

b. Psychological Safety (Keamanan Psikologis)

Karyawan merasa aman secara psikologis untuk mengekspresikan diri mereka tanpa takut akan konsekuensi negatif dari lingkungan kerja, sehingga mereka dapat terlibat sepenuhnya dan tidak perlu menarik diri.

c. Psychological Availability (Ketersediaan Psikologis)

Karyawan memiliki kesiapan mental dan emosional yang cukup untuk memberikan perhatian, energi, dan seluruh sumber dayanya dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* karyawan ialah *job demands, job resource, personal source, job characteristic, perceived organizational support, perceived supervisor support, reward and recognition, distributive justice and procedural justice, psychological meaningfullnes, psychological safety, dan psychological availability*.

2.1.3 Aspek-aspek Work Engagement

Menurut Schaufeli & Bakker (2003) *work engagement* memiliki 3 aspek yaitu:

a. Aspek *Vigor*

Aspek *vigor* ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja. Kemauan untuk berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ketekunan bahkan saat mengalami kesulitan.

b. Aspek *dedication*

Dedikasi ditandai oleh perasaan penting dalam pekerjaan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan merasa tertantang dalam pekerjaan. Karyawan dengan dedikasi yang tinggi akan menganggap pekerjaan yang dilakukannya penting, sehingga ia merasa antusias, dan bangga terhadap pekerjaannya.

c. Aspek *absorption*

Absorption ditandai dengan adanya konsentrasi penuh terhadap pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan. Orang-orang dengan *absorption* yang tinggi biasanya akan lebih bahagia apabila waktunya tersita oleh karena pekerjaan yang dilakukannya, sehingga merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Menurut Kahn (1990) berikut adalah beberapa aspek untuk mengukur *work engagement*:

a. *Physical Engagement*

Keterikatan secara fisik dimana karyawan menginvestasikan energi fisik mereka dalam pekerjaan yang ditandai dengan adanya aktivitas fisik saat bekerja. Contoh kegiatan yang dapat dilakukan adalah seperti mengetik, berlari, menjahit atau pekerjaan lain yang melibatkan aktivitas fisik.

b. Emotional Engagement

Keterikatan karyawan yang ditandai dengan adanya hubungan secara emosional dengan pekerjaan dan rekan kerja. Dengan kata lain terjalinnya hubungan interpersonal dengan rekan kerja.

c. Cognitive engagement

Cognitively Engage adalah bentuk keterikatan cara kognitif karyawan dengan pekerjaannya, meliputi pikiran, gagasan atau ide yang berhubungan dengan pekerjaannya. Contohnya pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan bertukar pikiran dengan sesama rekan dan atasan.

Menurut Macey (2011) terdapat beberapa aspek untuk mengukur keterikatan karyawan:

a. *Feelings of Urgency*,

yaitu kekuatan fisik, emosional, dan kognitif dengan menekankan pencapaian tujuan. Secara konseptual, *feeling of urgency* ini berhubungan dengan resiliensi dan kepercayaan diri terhadap pencapaian tujuan.

b. *Feelings of Focus*,

yakni rasa fokus karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan tidak mudah terganggu oleh pikiran-pikiran dari luar dan memberi perhatian penuh kepada pekerjaan yang dikerjakannya.

c. *Feelings of Intensity*,

adalah tingkat konsentrasi yang mendalam dan dipengaruhi oleh ketepatan skill dengan tuntutan pekerjaan.

d. *Feelings of Enthusiasm*,

suatu konstruk psikologi yang secara simultan mencakup kebahagiaan dan energi yang memiliki efek positif bagi kesejahteraan seseorang.

Berdasarkan uraian diatas, *work engagement* memiliki aspek-aspek yaitu *vigor, dedication, absorption*. *Vigor* adalah kegigihan dalam pekerjaan, *dedication* antusiasme dan rasa bangga dalam melakukan pekerjaan, *absorption* merasa konsentrasi penuh yang dirasakan karyawan saat bekerja. Selain itu juga berupa *physical engagement, emotional engagement, cognitive engagement, feeling of urgency* (kepercayaan diri dalam mencapai tujuan), *feeling of focused* (fokus karyawan terhadap pekerjaannya) *feeling of intensity* (konsentrasi penuh karyawan), dan *feeling of enthusiasm* (energi positif karyawan).

2.1.4 Tingkatan Work Engagement

Menurut Schaufeli & Bakker (2003) ada 3 tipe karyawan berdasarkan tingkat *work engagement*:

a. *Highly Engaged*

Pegawai yang sifatnya membangun di perusahaan disebut *engaged* atau terikat. Mereka cenderung menunjukkan energi yang tinggi, antusiasme, dan komitmen dalam pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat ini juga memiliki inisiatif dan berkontribusi maksimal.

b. *Moderately engaged*

Pegawai jenis ini cukup terlibat dalam pekerjaan, tetapi belum sepenuhnya maksimal. Kadang menunjukkan semangat untuk dan fokus namun mudah terdistraksi oleh tekanan kerja atau lingkungan.

c. *Disengaged*

Pegawai yang memiliki tipe ini tidak menunjukkan energi atau dedikasi dalam bekerja. Mereka hanya bekerja sebatas menjalankan tugas tanpa semangat atau inisiatif, dan tidak merasa terikat secara emosional dengan pekerjaan atau organisasi. Cenderung pasif, mudah bosan, atau bahkan mencari pekerjaan lain.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada 3 tingkatan *engagement* pada karyawan yaitu *highly engaged* yaitu pegawai yang merasa terikat dan peduli pada perusahaan, pegawai *moderated engaged* dimana pegawai hanya mengerjakan apa yang di perintahkan serta tipe pegawai *Disengaged* dimana pegawai menunjukkan ketidakbahagiaan nya dalam bekerja.

2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Farida (dalam Silvia et al., 2023) Lingkungan kerja merupakan situasi tempat kerja baik non fisik maupun fisik yang dapat

memberikan perasaan aman, tenteram dan kesan yang menyenangkan sehingga karyawan merasa betah di lingkungan tempatnya bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja dan terhadap bawahan.

Mulyadi (dalam Fitri & Ferdian, 2021) mengatakan Lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan yang terdiri dari hubungan yang dibangun oleh karyawan antara satu sama lain, atasan, dan bawahannya. Ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan berdampak besar pada kinerja karyawan perusahaan.

Menurut Cahyani (2023) Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lingkungan sekitar tempat kerja yang tidak bersifat fisik atau material dan tidak dapat ditangkap langsung oleh indra manusia namun keberadannya dapat dirasakan sehingga lingkungan non fisik ini berupa lingkungan manusia dan organisasi. Lingkungan kerja non fisik lebih terkait dengan pengalaman sosial karyawan ditempat kerja dimana akan mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah jenis lingkungan kerja yang dihasilkan dari hubungan antara sesama karyawan, hubungan atasan dan karyawan, serta karyawan dengan atasan yang mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017) yaitu:

a. Perhatian dan dukungan pemimpin

Sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan mereka sering memberikan arahan, perhatian, serta menghargai karyawan.

b. Kerjasama antar kelompok

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa kelompoknya bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan yang dilakukan. Karyawan mampu bekerjasama dengan orang lain sesuai dengan waktu dan tugas yang telah ditentukan guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

c. Kelancaran komunikasi

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa mereka dapat berkomunikasi dengan baik, lancar, dan terbuka. Kejelasan komunikasi ini mencakup kemampuan organisasi dan individu dalam menyampaikan informasi secara jelas sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami dengan tepat oleh penerima. Dengan komunikasi yang jelas, hubungan kerja menjadi lebih harmonis dan suasana kerja menjadi kondusif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Selanjutnya menurut Wursanto (dalam Erfeni et al., 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik ialah:

- a. Pengawasan yang konsisten dengan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja yang mendorong semangat kerja yang tinggi
- c. Sistem imbalan yang menarik, termasuk gaji dan perangsang lainnya.
- d. Kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan minat anggota dan perlakuan yang baik dan manusiawi berbeda dengan robot atau mesin.
- e. Anggota merasa aman baik didalam dinas dan diluar dinas.
- f. Hubungan lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- g. Anggota menerima perlakuan secara adil dan objektif.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hal-hal yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah hubungan dan dukungan dari atasan dengan bawahan dan hubungan antara sesama karyawan.

2.2.3 Aspek-aspek Lingkungan Kerja Non Fisik

Terdapat 4 aspek-aspek lingkungan kerja non fisik yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) yaitu:

- a. Struktur Kerja

Sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

Struktur yang baik akan memudahkan koordinasi dan memperjelas peran serta tanggung jawab setiap individu sehingga tercipta keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan.

b. Tanggung jawab kerja

Sejauh mana karyawan merasakan bahwa pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab atas kewajiban mereka. Penetapan tanggung jawab yang jelas membantu karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka sehingga meningkatkan fokus dan komitmen dalam bekerja.

c. Perhatian dan dukungan pemimpin

Sejauh mana karyawan merasakan pimpinan atau atasan mereka sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka.

d. Kelancaran komunikasi

Sejauh mana komunikasi yang dirasakan karyawan terbuka, lancar, dan baik antar teman sekerja maupun dengan pimpinan. Kelancaran komunikasi memudahkan penyampaian informasi, mengurangi kesalahpahaman, serta memperkuat hubungan sosial yang harmonis di tempat kerja.

Selain itu terdapat juga aspek-aspek lingkungan kerja non-fisik menurut Dessler (2017) yaitu:

a. Budaya organisasi

Meliputi nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam organisasi yang membentuk perilaku karyawan dan interaksi mereka.

b. Komunikasi

Kualitas dan efektivitas komunikasi di dalam tim dan antara manajemen dengan karyawan yang dapat mengurangi kolaborasi dan mengurangi konflik.

c. Kepemimpinan

Cara pendekatan pemimpin dalam mengelola tim, yang dapat mempengaruhi motivasi dan keterlibatan karyawan.

d. Hubungan sosial

Interaksi antar karyawan yang berkontribusi mendukung pekerjaan.

e. Kepuasan kerja

Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang dapat mempengaruhi loyalitas dan kinerja.

f. Pengembangan diri

Kesempatan untuk belajar baik secara profesional maupun pribadi yang dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik ialah struktur kerja, tanggung jawab, dukungan pemimpin, budaya organisasi, komunikasi, hubungan sosial, kepuasan kerja serta pengembangan diri karyawan.

2.3 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan *Work Engagement*

Menurut Sakeru (dalam Kutub Hardew, 2024) Tingkat *engagement* yang baik pada karyawan dapat dilihat melalui adanya perasaan sadar akan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan sehingga mampu memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya dan memberi kontribusi untuk tercapainya tujuan. *Work engagement* terjadi ketika karyawan memiliki perasaan yang positif dengan pekerjaannya, menghayati pekerjaan yang dilakukan disertai dengan antusiasme.

Menurut Farida (dalam Silvia et al., 2023) jika lingkungan kerja memberikan perasaan aman, tenram, menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan merasa betah serta mendorong semangat kerja, sehingga waktu kerja dimanfaatkan secara efektif.

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian terdahulu berjudul “*Associations between Psychosocial Work Environment Factors with Work Engagement and Burnout in Nursing*” oleh Žiedelis (2019) terhadap 211 perawat menemukan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja non fisik, berkontribusi terhadap keterlibatan kerja perawat sebesar 23,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik berupa dukungan sosial dan umpan balik kerja maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja perawat.

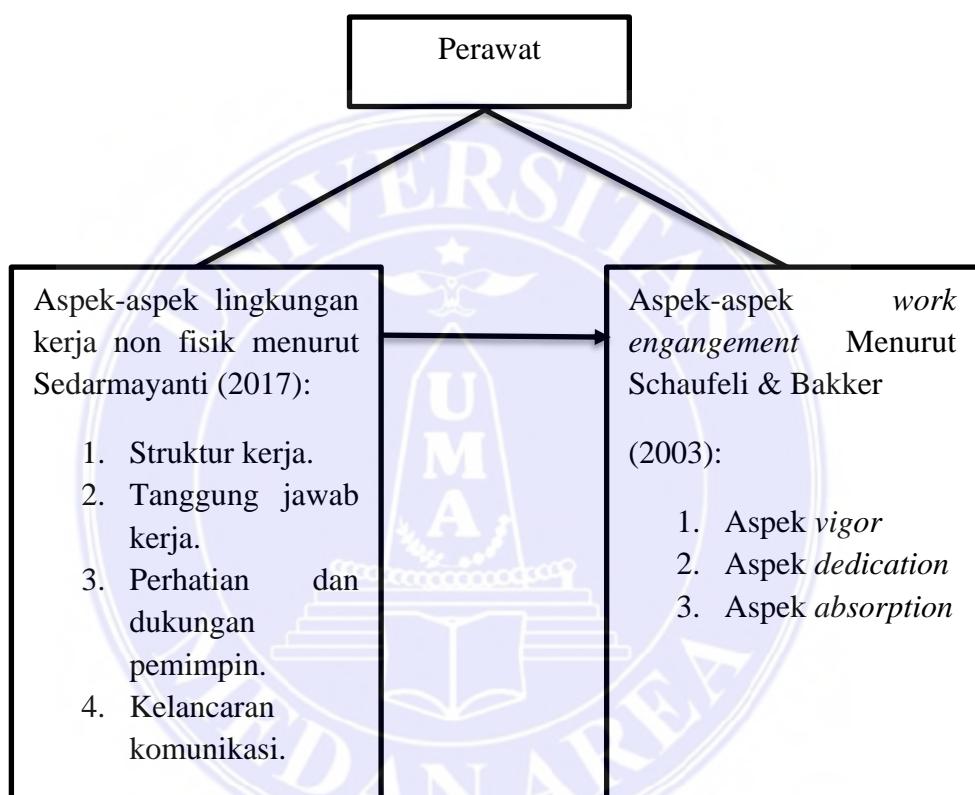
Penelitian berjudul “*Psychological Capital and Non-Physical Work Environment on Millennial Generation Employees Work Engagement*” oleh Aprillie (2022) meneliti pengaruh lingkungan kerja non fisik dan modal psikologis terhadap *work engagement* generasi milenial di Samarinda. Dari 355 responden,

hasil menunjukkan variabel tersebut berpengaruh sebesar 50,2% terhadap *work engagement*. Temuan ini menegaskan pentingnya aspek psikososial seperti dukungan sosial dan suasana kerja nyaman dalam meningkatkan *work engagement* generasi milenial. Dengan demikian, lingkungan kerja non fisik menjadi faktor penting untuk menjaga motivasi dan loyalitas karyawan muda.

Pada penelitian terdahulu oleh Nadia (2024) yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reputasi Perusahaan dan Komitmen Afektif terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk*” pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap keterikatan karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan yang baik antar rekan kerja, komunikasi efekif, dan dukungan atasan memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan dengan presentase kontribusi 37,7%. Ini membuktikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja non fisik, semakin meningkat keterikatan karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan *work engagement* pada perawat di RS Advent Medan dapat dilihat melalui kerangka konseptual berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Advent Medan yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto No. Km 4, Sei Sikambing, Kec.Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan:

Tabel 3. 1 Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2024-2025					
		Okt	Nov	Des	Jun	Jul	Agst
1.	Penyusunan proposal						
2.	Seminar Proposal						
3.	Pengumpulan Data						
4.	Analisis Data						
5.	Seminar Hasil						
6.	Pengajuan Sidang Meja Hijau						
7.	Sidang Meja Hijau						

3.2 Bahan dan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan dua jenis skala penelitian sebagai bahan untuk mendapatkan data dari sampel penelitian. Skala tersebut yaitu skala *work engagement* dan skala lingkungan kerja non fisik. Sedangkan untuk mengukur hasil data dari sampel penelitian ini adalah penggunaan program

aplikasi komputer yang bernama *Statistical Program for Social Science* (SPSS).

3.3 Metodologi penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2013). Sementara menurut Santoso (2021) penelitian kuantitatif adalah pengumpulan dan analisis data numerik untuk deskripsi, penjelasan, produksi, atau pengendalian berbagai fenomena yang menarik.

Bagaimanapun juga, pendekatan penelitian kuantitatif membutuhkan penggunaan data numerik yang lebih besar. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang bersifat korelasional. Penelitian korelasional mengacu pada studi yang bertujuan untuk mengungkapkan hubungan antarvariabel melalui penggunaan statistik korelasional (r). Santoso (2021)

3.3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Varibel penelitian merupakan sesuatu yang menjadi objek dalam pengamatan penelitian. Selain itu, variabel juga sering disebut sebagai faktor yang berperan dalam penelitian yang akan diteliti. Siyoto (2015). Dalam menguji hipotesa, terlebih dahulu harus melakukan identifikasi

variabel-variabel dalam penelitian ini. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu:

- a. Variabel Independen (X): Lingkungan kerja non fisik
- b. Variabel Dependental (Y): *Work engagement*

3.4 Definisi operasional variabel penelitian

1. *Work Engagement*

Work engagement adalah suatu kondisi psikologis yang menunjukkan tingkat keterikatan dan keterlibatan individu terhadap pekerjaannya. Karyawan yang terlibat secara aktif menunjukkan energi, antusiasme, dan keterlibatan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, berkontribusi terhadap tujuan perusahaan, dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka. *Engagement* karyawan ditandai dengan semangat kerja, inisiatif, dan ketekunan untuk mencapai hasil organisasi yang ideal. *Work engagement* dapat diukur berdasarkan aspek-aspek yaitu aspek *vigor*, aspek *dedication*, dan aspek *absorption*.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi sosial di tempat kerja yang mencakup kualitas hubungan antara karyawan, atasan, dan bawahan yang berdampak pada kesejahteraan dan kinerja mereka. Lingkungan kerja non-fisik tidak berbentuk fisik atau material, tetapi tercermin dalam interaksi interpersonal, dukungan sosial, dan suasana kerja yang harmonis, yang membantu karyawan merasa aman, nyaman, dan termotivasi di tempat kerja mereka. Adapun lingkungan kerja non-fisik diukur melalui aspek-aspek

yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, dan kelancaran komunikasi.

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi Penelitian

Menurut Siyoto (2015) Populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa; orang, benda, suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data) penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Advent Medan dengan jumlah perawat sebanyak 186 orang.

3.5.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai karakteristik tertentu yang akan diteliti. Adapun jumlah sampel dari populasi ditentukan berdasarkan rumus Slovin (dalam Santoso 2021) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- n = jumlah sampel yang diinginkan
- N = ukuran populasi
- e = tingkat kesalahan atau tingkat presisi yang diinginkan.

Jumlah populasi sebanyak 186 orang dengan taraf kesalahan 10% maka total sampel yaitu 65 orang.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Untuk memperoleh sampel yang dapat menggambarkan populasi, maka peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dalam pengambilan sampel. Menurut Sugiyono (2013) Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam hal ini kriteria sampel merupakan perawat yang bekerja secara langsung di unit pelayanan pasien, tidak termasuk perawat administratif dan manajerial yang tidak berinteraksi langsung dengan pasien.

3.6 Prosedur kerja

3.6.1 Persiapan Administrasi

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti meminta surat persetujuan untuk melakukan penelitian yang diperoleh dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Kampus 1. Kemudian peneliti menyerahkan surat persetujuan tersebut ke lokasi penelitian yaitu Rumah Sakit Advent Medan, dan setelah disetujui peneliti lalu melakukan penelitian serta pengambilan data sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Kemudian setelah peneliti selesai melakukan penelitian dan pengambilan data, Rumah Sakit Advent Medan menerbitkan surat balasan yang menyatakan bahwa peneliti telah melaksanakan penelitian.

3.6.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

Pada tahap persiapan alat ukur penelitian, peneliti melakukan penyusunan skala dengan berdasarkan teori lingkungan kerja non-fisik dan skala *work engagement*. Skala *work engagement* disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli dan baker (2003) yaitu aspek *vigor*, aspek *dedication*, dan aspek *absorption*. Skala *work engagement* terdiri dari 30 aitem.

Tabel 3. 2 Distribusi Aitem Work Engagement Sebelum Uji Coba

Aspek	Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Jlh
<i>Vigor</i>	Energi kerja	1, 9	22	3
	Daya tahan saat bekerja	13	2, 26	3
	Kemauan untuk bekerja keras	19	4	2
	Tidak mudah lelah	23	20	2
<i>Dedication</i>	Antusiasme terhadap pekerjaan	27	10	2
	Rasa bangga	3	14	2
	Pekerjaan bermakna dan inspiratif	21	16	2
	Komitmen terhadap pekerjaan	25, 29	8, 30	4
<i>Absorption</i>	Fokus tinggi saat bekerja	11	6	2
	Terlibat penuh	17	28	2
	Sulit melepaskan diri dari pekerjaan	5, 7	18, 24	4
	Merasa waktu cepat saat bekerja	15	12	2
Total Item		15	15	30

Aitem-item dalam skala ini berbentuk skala likert dengan aitem *favourable* atau bersifat mendukung dan *unfavourable* atau bersifat tidak mendukung isi pernyataan. Penilian aitem *favourable* bernilai 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 3 untuk jawaban sesuai (S), nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Sementara sebaliknya, penilaian untuk aitem *unfavourable* bernilai 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk jawaban sesuai (S), nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS), dan nilai 4 untuk jawaban Sangat tidak sesuai (STS).

Kemudian untuk skala Lingkungan Kerja Non-Fisik disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, dan kelancaran komunikasi.

Tabel 3. 3 Distribusi Aitem Lingkungan Kerja Non-Fisik Sebelum Uji Coba

Aspek	Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Jlh
Struktur Kerja	Kejelasan tugas	1	15	2
	Pembagian tugas yang adil	-	12	1
	Keteraturan alur kerja	2	7	2
Tanggung Jawab Kerja	Komitmen menyelesaikan tugas	9,11,17	-	3
	Disiplin dan inisiatif kerja	-	5,14	2
Perhatian & Dukungan Atasan	Perhatian terhadap kesejahteraan	3,8	-	2
	Bimbingan dan dukungan kerja	-	16,19	2
	Menghargai masukan/penghargaan	13	-	1
Kelancaran Komunikasi	Keterbukaan menyampaikan pendapat	20	18	2

	Kejelasan penyampaian informasi	4	-	1
	Hambatan komunikasi tim	6	10	2
Total item		11	9	20

Aitem-item dalam skala ini berbentuk skala likert dengan aitem *favourable* atau bersifat mendukung dan *unfavourable* atau bersifat tidak mendukung isi pernyataan. Penilian aitem favourable bernilai 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 3 untuk jawaban sesuai (S), nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Sementara sebaliknya, penilaian untuk aitem *unfavourable* bernilai 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk jawaban sesuai (S), nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS), dan nilai 4 untuk jawaban Sangat tidak sesuai (STS).

3.6.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis berupa teknik observasi dan wawancara lalu memberikan pemberian kuesioner kepada para perawat selaku responden.

3.6.4 Validitas & Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Sugiyono (2013) validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Validitas suatu pengukuran yang tinggi ditandai dengan hasil data yang akurat dan memberikan gambaran tentang variabel yang dikukur. Penelitian ini menggunakan pengujian validitas berupa validitas isi (*content validity*). Validitas isi mengacu pada

sejauh mana pertanyaan atau butir pada suatu tes atau instrumen dapat secara menyeluruh mewakili keseluruhan perilaku sampel yang akan diukur pencapaiannya dan ditentukan melalui pendapat profesional (*profesional judgement*). Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan analisa *product moment* dari karl pearson.

2. Reliabilitas

Menurut Azwar (dalam Siyoto 2015) reliabilitas adalah akurasi instrumen dalam mengukur apa yang diukur, kecermatan hasil ukur, dan seberapa akurat instrumen tersebut jika dilakukan pengukuran ulang. Reliabilitas dapat dicapai apabila kita mengukur subjek yang sama berulang kali dengan instrumen yang sama maka akan tetap mendapatkan hasil yang sama. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan formula *alpha* dari cronbach, dengan standar reliabilitas dinyatakan pada koefisien angka 0,6 sampai 1,00, jika nilai koefisien mendekati angka 1,00 maka alat ukur tersebut semakin tinggi reliabilitasnya.

3.6.5 Pelaksanaan Penelitian

Setelah melaksanakan seminar proposal dan membuat alat ukur yang disetujui oleh pembimbing skripsi serta telah mendapatkan persetujuan penelitian dari fakultas psikologi, peneliti melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Advent Medan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden yang telah disusun berdasarkan aspek-aspek dari lingkungan kerja non-fisik dengan *work engagement*.

3.6.6 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode teknik analisis korelasi *product moment* untuk melihat apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan *work engagement*. Korelasional dari penelitian ini bermaksud untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yang dibantu dengan program SPSS. Sebelum data dianalisis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan normal atau tidaknya data terdistribusi dalam suatu sampel. Uji normalitas dilakukan menggunakan teknik uji statistik *kolmogorov smirnov* dengan menggunakan program SPPS. Menurut Sugiyono (2013) Kriteria pengambilan Keputusan dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi yang diperoleh $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi yang diperoleh $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat. Taraf signifikansi untuk uji linearitas yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan terikat yang linear adalah ≤ 0.05 . Selanjutnya penghitungan data statistik dalam penelitian ini akan dianalisis dengan bantuan program SPSS.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu prosedur pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis yang merupakan pernyataan sementara mengenai hubungan antarvariabel, yang dirumuskan berdasarkan teori atau hasil penelitian terdahulu (Sugiyono 2013). Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk menentukan kebenaran dari suatu dugaan (hipotesis) yang diajukan peneliti, apakah dapat diterima atau ditolak berdasarkan hasil analisis data empiris.

Menurut Sugiyono (2013) jika data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal, maka uji statistik yang tepat digunakan adalah statistik parametrik. Dalam hal ini peneliti menggunakan uji korelasi Pearson's yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linier antara dua variabel. Berikut adalah kriteria pengambilan keputusan dalam uji hipotesis:

1. Jika nilai signifikansi (p -value) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (artinya hasil signifikan).
2. Jika p -value $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (artinya tidak signifikan).

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai hubungan antara lingkungan kerja non-fisik dengan *work engagement* pada perawat di Rumah Sakit Advent Medan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non-fisik dengan *work engagement*. Nilai koefisien korelasi *Pearson* sebesar 0,713 menunjukkan kekuatan hubungan yang tinggi, dengan signifikansi $p < 0,001 \leq 0,05$, serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 50,9%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja non-fisik yang dirasakan oleh perawat maka semakin tinggi juga tingkat *work engagement* nya. Oleh karena itu hipotesis penelitian ini dapat diterima.
2. Kategori tingkat lingkungan kerja non-fisik dan *work engagement* berada pada kategori sedang. yang memperlihatkan tingkat keterlibatan psikologis yang cukup baik dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum situasi kerja sudah baik, masih terdapat kelompok perawat yang perlu perhatian khusus.
3. Mean hipotetik pada variabel *work engagement* adalah 40. Kemudian untuk variabel lingkungan kerja non fisik mean hipotetiknya adalah 23. Sedangkan mean empirik pada variabel *work engagement* adalah 43, 91, dan mean empirik variabel lingkungan kerja non fisik adalah 24,66.

5.2 Saran

1. Bagi Rumah Sakit

Untuk mendukung pengelolaan karyawan di Rumah Sakit Advent Medan yang telah berdiri sejak tahun 1969, sangat penting untuk menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan dan peningkatan kualitas tenaga kerja, agar rumah sakit dapat terus memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan terpercaya.

Pertama, rumah sakit perlu membuat program *peer support*, misalnya setiap unit kerja memiliki kelompok kecil perawat yang secara rutin saling berbagi pengalaman dan tantangan pekerjaan setiap minggu. Dalam sesi ini, perawat bisa saling menyampaikan motivasi, apresiasi sederhana, atau membahas pengalaman positif minggu sebelumnya. Kedua menerapkan sistem mentor, dimana perawat baru didampingi perawat senior agar tercipta rasa kebersamaan, dan keterhubungan sosial. Ketiga, mengadakan forum komunikasi rutin yang memungkinkan perawat menyampaikan ide, keluhan, maupun masukan kepada pimpinan secara terbuka. Keempat, mengembangkan pelatihan keterampilan sosial seperti pelatihan komunikasi efektif, manajemen konflik, dan kerja sama tim agar hubungan antar perawat semakin harmonis.

2. Bagi Perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik yang baik, seperti adanya struktur kerja yang jelas, komunikasi yang lancar, serta

dukungan dari atasan dan rekan kerja, sangat berperan dalam membentuk rasa keterikatan terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi para perawat untuk turut berperan aktif dalam menciptakan suasana kerja yang sehat, menjalin komunikasi yang baik dengan tim, serta menunjukkan tanggung jawab dan semangat kerja yang konsisten. Keterlibatan yang tinggi tidak hanya memberikan dampak positif bagi kepuasan kerja pribadi, tetapi juga berpengaruh besar terhadap kualitas pelayanan kepada pasien dan citra rumah sakit secara keseluruhan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya berfokus pada satu variabel independen, yaitu lingkungan kerja non-fisik. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat menambahkan variabel lain di luar lingkungan kerja non-fisik, agar pengaruh terhadap *work engagement* dapat dianalisis secara lebih menyeluruh. Selain itu, penelitian dapat dilakukan dengan cakupan yang lebih luas, misalnya melibatkan beberapa rumah sakit berbeda, atau tenaga kesehatan yang berbeda agar hasil yang diperoleh memiliki generalisasi yang lebih kuat dan dapat mencerminkan kondisi secara lebih luas khususnya dalam dunia kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprillie, N., Lubis, A., & Rahmah, R. (2022). *Psychological capital and non-physical work environment on millennial generation employees work engagement*. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(3), 215–227
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2023). *Jumlah Tenaga Kesehatan Menurut Provinsi, 2023*. Badan Pusat Statistik(BPS - Statistics Indonesia).
- Cahyani, A., & Puspitawati. (2023). *Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Intensi Turnover The Relationship Between Non-Physical Work Environment and Turnover Intentions In Employees Of PT. X*. 10(01), 803–815.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). PT. Salemba Empat.
- Erfeni, Y., Isyandi, & Garnasih, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, dan Pelatihan Karyawan terhadap Employee Engagement Melalui Kepuasan Kerja pada Bank Tabungan Negara Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1).
- Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI SINTA*, 6(2), 444–455.
- Hasmayni, B., Gunawan, R., Aziz, A., & Hanum Siregar, F. (2022). *Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Employee Engagement pada Karyawan Parking Business di PT. X The Correlation Non Physical Work Environment with Employee Engagement in Employees Parking Business at PT. X*. 3(3), 221–229.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724
- Kristinanda, D. K., & Priyatama, A. N. (n.d.). *Kepuasan Kerja Sebagai Moderator Hubungan Antara Work-Life Balance dengan Employee Engagement Karyawan Generasi Milenial PT X Jakarta*.
- Kutub Hardew, A. (2024). Dynamics of Employee Engagement in Psychology Bureau Companies Dinamika Employee Engagement Pada Perusahaan Biro Psikologi. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 12(2), 196–204.
- Macey, W. H. ., Schneider, Benjamin., Barbera, K. M. ., & Young, S. A. . (2011). *Employee Engagement : Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. John Wiley & Sons.

- Nadia, B., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reputasi Perusahaan dan Komitmen Afektif terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 4629–4643.
- Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Indigo Media.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, the Netherlands.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Silvia, G., Daulay, M., & Respati, A. D. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kota Yogyakarta*.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Žiedelis, A. (2019). *Associations between Psychosocial Work Environment Factors with Work Engagement and Burnout in Nursing*. Psichologija, 59, 53–67.





TABULASI DATA PENELITIAN VARIABEL Y
(WORK ENGAGEMENT)

WE2	WE4	WE6	WE8	WE10	WE12	WE14	WE16	WE18	WE19	WE20	WE22	WE24	WE26	WE28	WE30	Total
3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	1	1	3	1	35
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	44
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	44
3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	1	1	42
4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	2	55
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	46
3	2	3	1	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	49
3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	54
1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	1	43
1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	23
3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	52
2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	19
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	2	1	24
2	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	4	4	4	4	39
2	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	24
1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	21
1	1	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	1	1	1	3	35
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	60

2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
1	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	43
4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	55
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	60	
1	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
1	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	43
3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	51
3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	54
2	3	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	34
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	51
3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	52
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	56
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	38
4	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	4	2	52
1	1	1	1	3	3	1	3	3	4	3	3	3	1	1	2	34	
3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	52

3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	52
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	49
1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	1	34
2	1	3	1	1	1	3	1	3	3	2	1	1	1	1	1	26
3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	51
1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	1	34
3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	52
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	51
2	4	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	1	1	44
3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	51
3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	49
3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	52
2	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	23
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	48
3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	52
3	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	40
3	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	38
3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	44
3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	2	1	3	1	1	40

TABULASI DATA PENELITIAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK

LK 5	LK 7	LK1 0	LK1 2	LK1 4	LK1 5	LK1 6	LK1 8	LK1 9	Total
4	4	4	4	3	4	4	4	1	32
2	3	2	2	2	2	3	2	2	20
2	3	2	2	2	2	3	2	2	20
3	3	3	3	3	3	3	3	1	25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	2	3	4	3	4	3	3	28
4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
4	3	3	2	3	4	3	3	3	28
2	2	2	2	2	2	2	1	1	16
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
1	1	1	1	1	1	1	2	2	11
1	1	1	2	1	1	1	2	2	12
1	1	1	3	1	1	1	2	2	13
1	1	1	1	1	1	1	2	2	11
1	1	1	1	1	1	1	3	3	13
1	2	1	2	1	1	1	3	2	14
1	3	3	3	4	3	3	4	3	27
3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
4	3	3	2	4	4	3	3	3	29
2	3	3	3	4	3	3	3	3	27
4	3	3	3	4	3	3	4	3	30
4	3	3	2	4	4	3	3	3	29
4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
4	3	3	2	4	4	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
3	2	3	3	2	3	3	3	3	25
4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
3	3	3	3	3	3	3	2	2	25
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	2	2	2	3	3	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	2	2	25
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35

3	4	3	3	2	3	3	3	3	27
3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
3	2	3	3	1	3	3	3	3	24
3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
1	3	3	3	1	3	1	1	1	17
2	2	2	2	3	3	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	2	2	2	3	3	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	2	2	25
1	1	4	4	4	4	4	2	2	26
1	1	1	1	1	1	3	2	3	14
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
1	1	4	4	3	4	4	2	2	25
2	2	2	2	3	3	3	3	3	23
3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
2	2	2	2	3	3	3	3	3	23
1	1	1	1	2	1	1	2	2	12
4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
2	2	2	2	3	3	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	4	2	3	3	2	4	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	1	25



LAMPIRAN 2

VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA PENELITIAN

Skala: Work engagement (Y)**WORK ENGAGEMENT SEBELUM GUGUR***Frequentist Scale Reliability Statistics*

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.756	0.073	0.612	0.900

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Estimate	Coefficient α (if item dropped)		Item-rest correlation		
		Lower	Upper	Estimate	Lower	Upper
		95% CI	95% CI	95% CI	95% CI	95% CI
EE1	0.764	0.643	0.885	-0.040		
EE10	0.729	0.559	0.900	0.697		
EE11	0.756	0.612	0.901	0.018		
EE12	0.749	0.591	0.906	0.374		
EE13	0.747	0.595	0.899	0.249		
EE14	0.737	0.576	0.898	0.568		
EE15	0.768	0.635	0.901	-0.104		
EE16	0.724	0.553	0.894	0.774		
EE17	0.766	0.637	0.896	-0.181		
EE18	0.728	0.560	0.895	0.713		
EE19	0.741	0.587	0.894	0.387		
EE2	0.729	0.560	0.897	0.698		
EE20	0.733	0.569	0.896	0.679		
EE21	0.743	0.593	0.893	0.289		
EE22	0.742	0.590	0.894	0.495		
EE23	0.757	0.618	0.895	0.032		
EE24	0.743	0.584	0.902	0.546		
EE25	0.762	0.624	0.901	-0.136		
EE26	0.741	0.586	0.895	0.556		
EE27	0.757	0.620	0.893	-0.006		
EE28	0.743	0.592	0.894	0.449		
EE29	0.762	0.632	0.892	-0.124		
EE3	0.773	0.650	0.897	-0.325		
EE30	0.745	0.584	0.905	0.509		
EE4	0.743	0.593	0.892	0.442		

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Estimate	Coefficient α (if item dropped)				Item-rest correlation				
		Lower 95% CI		Upper 95% CI		Estimate	Lower 95% CI		Upper 95% CI	
		Lower	95% CI	Upper	95% CI		Lower	95% CI	Upper	95% CI
EE5	0.764	0.630		0.899		-0.101				
EE6	0.743	0.592		0.895		0.449				
EE7	0.758	0.615		0.902		0.061				
EE8	0.740	0.588		0.892		0.564				
EE9	0.773	0.644		0.901		-0.313				

WORK ENGAGEMENT SETELAH GUGUR*Frequentist Scale Reliability Statistics*

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.926	0.015	0.896	0.956

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Estimate	Coefficient α (if item dropped)				Item-rest correlation				
		Lower 95% CI		Upper 95% CI		Estimate	Lower 95% CI		Upper 95% CI	
		Lower	95% CI	Upper	95% CI		Lower	95% CI	Upper	95% CI
WE10	0.918	0.884		0.951		0.776				
WE12	0.925	0.891		0.959		0.510				
WE14	0.920	0.888		0.951		0.702				
WE16	0.917	0.884		0.949		0.800				
WE18	0.919	0.886		0.953		0.709				
WE19	0.930	0.904		0.957		0.293				
WE2	0.921	0.887		0.955		0.647				
WE20	0.919	0.886		0.953		0.720				
WE22	0.921	0.890		0.952		0.653				
WE24	0.920	0.887		0.953		0.707				
WE26	0.920	0.888		0.953		0.702				
WE28	0.924	0.894		0.955		0.535				
WE30	0.921	0.888		0.955		0.664				
WE4	0.924	0.894		0.954		0.542				

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)				Item-rest correlation			
	Estimate	Lower	Upper	Estimate	Lower	Upper	95% CI	95% CI
		95% CI	95% CI		95% CI	95% CI		
WE6	0.924	0.893	0.956	0.537				
WE8	0.920	0.887	0.952	0.710				

Skala: Lingkungan Kerja Non-Fisik (X)**LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK SEBELUM GUGUR***Frequentist Scale Reliability Statistics*

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.814	0.038	0.740	0.888

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)				Item-rest correlation			
	Estimate	Lower	Upper	Estimate	Lower	Upper	95% CI	95% CI
		95% CI	95% CI		95% CI	95% CI		
LK1	0.811	0.736	0.887	0.264				
LK10	0.798	0.716	0.880	0.584				
LK11	0.810	0.731	0.889	0.265				
LK12	0.801	0.722	0.881	0.506				
LK13	0.820	0.751	0.890	0.049				
LK14	0.800	0.719	0.881	0.536				
LK15	0.799	0.718	0.881	0.556				
LK16	0.803	0.726	0.881	0.490				
LK17	0.817	0.746	0.888	0.171				
LK18	0.797	0.719	0.874	0.584				
LK19	0.814	0.745	0.882	0.280				
LK2	0.802	0.724	0.880	0.413				
LK20	0.812	0.736	0.887	0.258				
LK3	0.805	0.725	0.885	0.349				
LK4	0.801	0.714	0.889	0.411				
LK5	0.796	0.709	0.882	0.624				

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)				Item-rest correlation			
	Estimate	Lower	Upper	Estimate	Lower	Upper	Estimate	Estimate
		95% CI	95% CI		95% CI	95% CI		
LK6	0.808	0.733	0.884	0.311				
LK7	0.794	0.711	0.877	0.654				
LK8	0.818	0.750	0.887	0.108				
LK9	0.809	0.728	0.889	0.297				

LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK SETELAH GUGUR*Frequentist Scale Reliability Statistics*

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.916	0.020	0.876	0.956

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)				Item-rest correlation			
	Estimate	Lower	Upper	Estimate	Lower	Upper	Estimate	Estimate
		95% CI	95% CI		95% CI	95% CI		
LK10	0.899	0.853	0.946	0.815				
LK12	0.911	0.867	0.954	0.647				
LK14	0.904	0.857	0.951	0.738				
LK15	0.897	0.849	0.945	0.844				
LK16	0.900	0.852	0.947	0.806				
LK18	0.912	0.867	0.956	0.626				
LK19	0.924	0.886	0.963	0.427				
LK5	0.904	0.859	0.950	0.739				
LK7	0.905	0.862	0.947	0.738				



LAMPIRAN 3

UJI ASUMSI

(UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS)

Normal X

Lingkungan kerja non-fisik

Descriptives

Variable	n	Mean	Variance	Std. deviation
Lingkungan kerja non-fisik	65	24.662	31.977	5.655

Maximum likelihood

Estimated Parameters

Parameter	Estimate
μ	24.663
σ^2	31.439

Fit Assessment

Fit Statistics

Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.232	0.082
Shapiro-Wilk	0.856	< .061

Normal Y

Work engagement

Descriptives

Variable	n	Mean	Variance	Std. deviation
work engagement	65	43.908	95.366	9.766

Maximum likelihood

Estimated Parameters

Parameter	Estimate
μ	43.947
σ^2	93.772

Fit Assessment

Fit Statistics

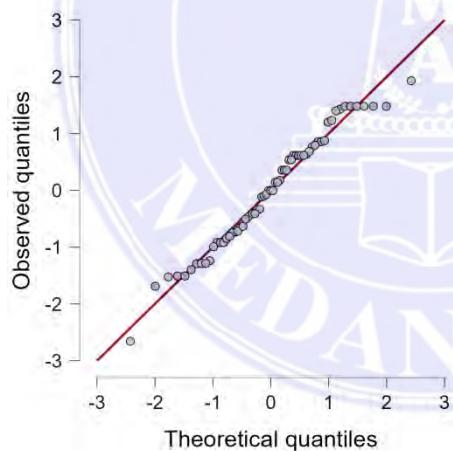
Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.170	0.074
Shapiro-Wilk	0.917	< .051

Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work engagemen t	Between Groups	(Combined) Linearity	4617,723	18	256,540	7,943	,000
Lingkungan kerja	*	Deviation from Linearity	3105,360	1	3105,360	96,146	,000
			1512,363	17	88,963	2,754	,003
	Within Groups		1485,723	46	32,298		
	Total		6103,446	64			

Q-Q Plot Standardized Residuals





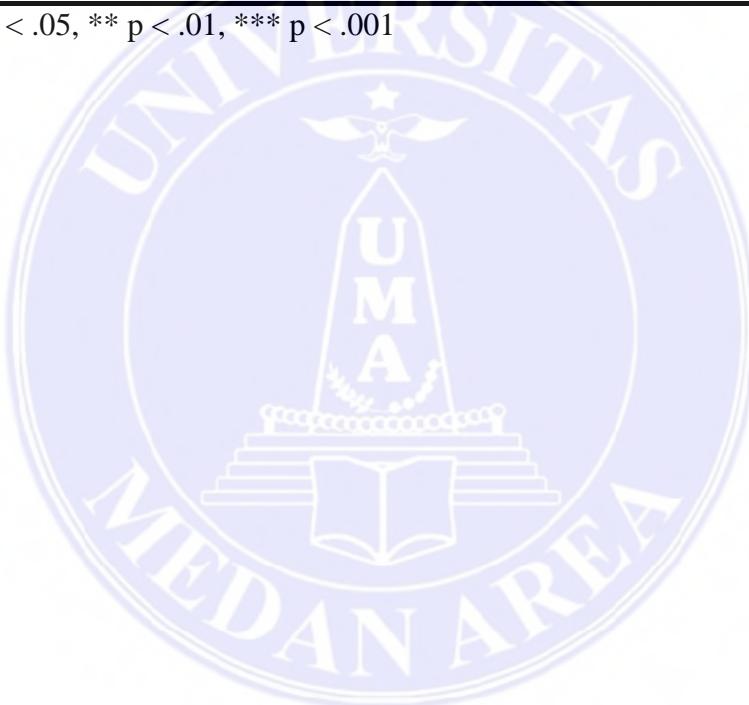
UJI HIPOTESIS

Correlation

Pearson's Correlations

Variable		Lingkungan kerja non-fisik	Work engagement
1. Lingkungan kerja non-fisik	Pearson's r	—	
	p-value	—	
2. Work engagement	Pearson's r	0.713	50,9%
	p-value	< .001	—

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001





IDENTITAS RESPONDEN

Inisial:

Jenis Kelamin:

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan saudara sekalian, dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban saudara tidak ada salah atau benar.

BENTUK PERNYATAAN

SS	: Sangat Setuju
S	: Setuju
TS	: Tidak Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju

Skala Lingkungan Kerja Non-Fisik

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya memahami dengan jelas tugas-tugas saya.				
2.	Alur kerja yang ada membantu saya bekerja secara efisien.				
3.	Atasan saya peduli terhadap kesejahteraan bawahannya.				
4.	Informasi dari atasan disampaikan dengan jelas dan tepat waktu.				
5.	Saya sering menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
6.	Komunikasi dalam tim kami berjalan dengan terbuka dan efektif.				
7.	Prosedur kerja yang saya jalankan terasa membingungkan.				
8.	Saya merasa kinerja saya dihargai oleh atasan.				
9.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tanpa harus disuruh.				
10.	Komunikasi antar rekan kerja sering mengalami kesalahpahaman.				
11.	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya.				
12.	Pembagian tugas di tempat kerja terasa tidak adil.				

13.	Atasan saya mendengar pendapat dan masukan dari saya.			
14.	Saya merasa tidak masalah jika pekerjaan saya tidak selesai tepat waktu.			
15.	Tugas-tugas yang diberikan sering kali tumpang tindih dan membingungkan.			
16.	Atasan saya jarang memberikan dukungan atau bantuan saat dibutuhkan.			
17.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.			
18.	Saya merasa enggan menyampaikan pendapat karena tidak didengarkan.			
19.	Atasan saya tidak memberikan bimbingan dalam menghadapi kesulitan kerja.			
20.	Saya dapat menyampaikan pendapat kepada atasan tanpa rasa takut.			

Skala Work Engagement

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa banyak energi untuk menyelesaikan pekerjaan.				
2.	Saya sering merasa enggan melakukan tugas tambahan.				
3.	Saya bangga menjadi perawat di Rumah Sakit ini.				
4.	Saya merasa kelelahan hanya dalam beberapa jam bekerja.				
5.	Saya sering tetap memikirkan pekerjaan meskipun sudah pulang.				
6.	Saat bekerja, perhatian saya mudah teralihkan.				
7.	Saya terus bekerja hingga waktu istirahat ikut terpakai.				
8.	Saya tidak merasa terikat dengan pekerjaan saya sebagai perawat.				
9.	Saya mampu bekerja dengan baik meskipun dalam tekanan yang tinggi.				
10.	Saya menjalani pekerjaan saya tanpa semangat.				
11.	Saat bekerja, saya benar-benar fokus pada tugas saya.				
12.	Saya sering merasa waktu berjalan lambat saat saya bekerja.				

13.	Saya berusaha keras memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.			
14.	Saya tidak terlalu merasa bangga dengan pekerjaan saya.			
15.	Saya begitu larut bekerja sampai tidak sadar waktu berlalu.			
16.	Saya merasa pekerjaan saya membosankan dan tidak bermakna.			
17.	Saya sangat terlibat saat proses merawat pasien.			
18.	Saya sering tidak betah bekerja lama-lama dan ingin cepat pulang.			
19.	Saya masih bisa menjaga semangat meskipun beban kerja meningkat.			
20.	Saya merasa lesu saat menghadapi pasien.			
21.	Saya merasa pekerjaan saya sangat berarti.			
22.	Sebelum mulai bekerja saya sering merasa lelah duluan.			
23.	Saya merasa tetap bertenaga hingga akhir shift.			
24.	Saya bisa dengan mudah meninggalkan urusan pekerjaan saat jam kerja selesai.			
25.	Saya memiliki dorongan pribadi untuk menjalani profesi sebagai perawat.			
26.	Saya merasa cepat kehabisan tenaga saat bekerja.			
27.	Saya merasa antusias setiap kali akan bekerja.			
28.	Saat bekerja, perhatian saya tidak benar-benar terpusat.			
29.	Saya berkomitmen untuk menyelesaikan semua tugas keperawatan saya.			
30.	Saya merasa tidak ada keterikatan secara emosional dengan profesi saya.			

LAMPIRAN 6

SURAT BUKTI PENELITIAN





UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I: Jalan Koper Nomor 1 Medan Estate ■ (061) 7380168, Medan 20223
Kampus II: Jalan Selatpanjang Nomor 79 / Jalan Del Seriyya Nomor 79 A ■ (061) 42402994, Medan 20112
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

31 Mei 2025

Nomor : 1860/FPSI/01.10/V/2025
Lampiran : -
H a l : **Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu
Pimpinan
Rumah Sakit Advent Medan
di –
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Rumah Sakit Advent Medan** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Molly Pinota Nainggolan
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600227
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **"Hubungan Lingkungan Kerja Non-Fisik dengan Employee Engagement pada Perawat di Rumah Sakit Advent Medan."** Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Rumah Sakit Advent Medan**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesedian Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Rumah Sakit yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A n Dekan,
/ Wakil Dijidang Penjamin Mutu Akademik
& Grupus Jaminan Mutu



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

Terima kasih
- Mahasiswa Yth
- Atip



 **YAYASAN RUMAH SAKIT ADVENT MEDAN**
Jl. Gatot Subroto Km. 4 Medan 20119, Indonesia, Telp. 061 – 4524875, Fax. 061 – 4155700

Kepada Yth
Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik
Dan Gugus Jaminan Mutu
Di - Medan

Hal : Keterangan Izin Penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : dr. Rudi C.D. Sitepu, MH.Kes
Jabatan : Direktur
Alamat : Kompleks RS Advent Medan
Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4, Sei Sikambing D. Medan Petisah

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Molly Pinota Nainggolan
NPM : 218600227
Program Studi : Psikolog

Judul Skripsi : **Hubungan Lingkungan Kerja Non-Fisik dengan Employee Engagement pada Perawat di Rumah Sakit Advent Medan.**

Berdasarkan Rapat Keputusan Dewan Administratif tgl. 13 Juni 2025 dengan no. Keputusan 2025 – 141, nama yang tersebut diatas, Sudah Melakukan Penelitian di RS Advent Medan terhitung tanggal 14 – 20 Juni 2025.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan Kerjasama yang baik kami ucapkan banyak terima kasih.

Medan, 23 Juni 2025

Hormat kami,


Dr. Rudi C.D. Sitepu, MH. Kes
Direktur RS Advent Medan