

ABSTRAK

Pekerjaan sebagai perawat hemodialisa (HD) terdiri dari beberapa tahap, dengan tuntutan untuk terlibat secara cermat dengan kondisi pasien dan alat HD, sehingga dibutuhkan Work Engagement pada perawat HD yang tercermin melalui vigor, dedication, dan absorption (Schaufeli & Bakker, 2003). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana derajat Work Engagement pada perawat hemodialisa (HD) di RS 'X' Bandung.

Terdapat 33 perawat HD yang berpartisipasi mengisi kuesioner UWES-17 (Schaufeli dan Bakker, 2003) yang dimodifikasi oleh peneliti sehingga terdiri dari 18 item, dengan skor validitas 0.346 – 0.775 dan reliabilitas 0.874. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan distribusi frekuensi dengan bantuan program SPSS v.23 for windows.

Hasil pengolahan data memperlihatkan 66,7% perawat HD memiliki derajat Work Engagement yang rendah dan 33,3% lainnya memiliki derajat Work Engagement yang tinggi. Kesimpulan yang diperoleh adalah perawat HD dengan Work Engagement tinggi memiliki derajat yang juga tinggi pada ketiga aspek, sedangkan pada perawat HD dengan Work Engagement rendah memiliki derajat yang bervariasi pada ketiga aspeknya dan yang terendah adalah aspek dedication. Seluruh perawat HD memiliki penghayatan yang tinggi pada ketiga faktor yang mempengaruhi, yaitu job demand, job resources, dan personal resources, namun pada perawat HD dengan Work Engagement rendah memiliki penghayatan yang bervariasi terhadap salah satu komponen personal resources yaitu optimism.

Saran praktis yang dapat diberikan, agar pihak RS 'X' memberikan pelatihan empathic understanding kepada para perawat HD sehubungan dengan rendahnya aspek dedication pada work engagement.

ABSTRACT

Hemodialysis (HD) nurses work on a number of stages, which required careful handling with HD equipments and patients. To perform optimally on HD therapy, work engagement is needed. Work Engagement is defined as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption (Schaufeli & Bakker, 2003). The aim of this research is to describe the degree of Work Engagement in HD nurses at 'X' Hospital in Bandung.

There are 33 HD nurses involved in the research to fill in modified UWES-17 (Schaufeli & Bakker, 2003) 18 item's questionnaire. The validity score of 0,346-0,775 and reliability value of 0,874. Data processing used frequential distribution SPSS v.23 for windows program.

The research result showed that 66,7% HD nurses have a low level of Work Engagement while the other 33,3% have a high level of Work Engagement. In conclusion, HD nurses with high level of Work Engagement scored high on all three aspects while HD nurses with low level of Work Engagement have a more diverse scores on all three aspects and scored especially low on dedication. Participating HD nurses scored high on all three influential factors, which are job demand, job resources, and personal resources, however HD nurses with low level of Work Engagement have varied scores in one of the component in personal resources : optimism.

Drawing upon the result of the research, it is recommended that the board of the 'X' hospital provide an emphatic understanding training for the HD nurses, considering the low level of dedication aspect in their work engagement.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR BAGAN.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	10
1.3.1. Maksud Penelitian.....	10
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Kegunaan Penelitian.....	10
1.4.1. Kegunaan Teoritis.....	10
1.4.2. Kegunaan Praktis.....	10

1.5. Kerangka Pikir.....	11
1.6. Asumsi Penelitian.....	20

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori <i>Work Engagement</i>	21
2.1.1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	21
2.1.2. Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i>	21
2.1.2.1. <i>Vigor</i>	21
2.1.2.2. <i>Dedication</i>	22
2.1.2.3. <i>Absorption</i>	22
2.1.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	23
2.1.4. Ciri-Ciri <i>Work Engagement</i>	28
2.1.5. Konsep Lain yang Berkaitan dengan <i>Work Engagement</i>	30
2.2. Perawat Hemodialisa (HD).....	33
2.2.1. Hemodialisis.....	33
2.2.2. Perawat Hemodialisa (HD).....	34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Rancangan dan Prosedur Penelitian.....	35
3.2. Bagan Prosedur Penelitian.....	35
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	35
3.3.1. Variabel Penelitian.....	35
3.3.2. Definisi Konseptual.....	35

3.3.3. Definisi Operasional.....	36
3.4. Alat Ukur.....	36
3.4.1. Alat Ukur <i>Work Engagement</i>	36
3.4.1.1. Kisi-Kisi Alat Ukur.....	37
3.4.1.2. Prosedur Pengisian Alat Ukur.....	38
3.4.1.3. Sistem Penilaian Alat Ukur.....	39
3.4.2. Data Pribadi dan Data Penunjang.....	41
3.4.2.1. Data Pribadi.....	41
3.4.2.2. Data Penunjang.....	41
3.4.3. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	43
3.4.3.1. Validitas Alat Ukur.....	43
3.4.3.2. Reliabilitas Alat Ukur.....	43
3.5. Populasi dan Teknik Penarikan Sample.....	44
3.5.1. Populasi Sasaran.....	44
3.5.2. Karakteristik Populasi.....	44
3.6. Teknik Analisis Data.....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Responden Penelitian.....	46
4.1.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.1.2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.1.3. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
4.2. Hasil Penelitian.....	48

4.2.1. Gambaran Derajat <i>Work Engagement</i>	48
4.2.2. Gambaran Derajat Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i>	48
4.2.2.1. Gambaran Derajat <i>Vigor</i>	48
4.2.2.2. Gambaran Derajat <i>Dedication</i>	49
4.2.2.3. Gambaran Derajat <i>Absorption</i>	49
4.2.3. Tabulasi Silang Derajat <i>Work Engagement</i> dengan Aspek.....	50
4.3. Pembahasan.....	52
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	61
5.2. Saran.....	62
5.2.1. Saran Teoritis.....	62
5.2.2. Saran Praktis.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64
DAFTAR RUJUKAN.....	66
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Aspek <i>Work Engagement</i>	37
Tabel 3.2.	Kisi-Kisi Alat ukur <i>Work Engagement</i>	37
Tabel 3.3.	Kriteria Pengisian Kuesioner Alat Ukur <i>Work Engagement</i>	38
Tabel 3.4.	Kriteria Penilaian Kuesioner Alat Ukur <i>Work Engagement</i>	39
Tabel 3.5.	Kisi-Kisi Data Penunjang.....	41
Tabel 3.6.	Kriteria Penilaian Data Penunjang.....	42
Tabel 4.1.	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2.	Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3.	Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Tabel 4.4.	Gambaran Derajat <i>Work Engagement</i>	48
Tabel 4.5.	Gambaran Derajat <i>Vigor</i>	48
Tabel 4.6.	Gambaran Derajat <i>Dedication</i>	49
Tabel 4.7.	Gambaran Derajat <i>Absorption</i>	49
Tabel 4.8.	Tabulasi Silang Derajat <i>Work Engagement</i> dengan <i>Vigor</i>	50
Tabel 4.9.	Tabulasi Silang Derajat <i>Work Engagement</i> dengan <i>Dedication</i>	51
Tabel 4.10.	Tabulasi Silang Derajat <i>Work Engagement</i> dengan <i>Absorption</i>	51

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1.	Keranga Pikir.....	19
Bagan 3.1.	Prosedur Penelitian <i>Work Engagement</i>	35



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran	L-1
Lampiran A <i>Letter of Consent</i> dan Alat Ukur	L-2
A.1 Kata Pengantar dan <i>letter of Consent</i>	L-3
A.2 Identitas dan Data Penunjang	L-4
A.3 Alat Ukur <i>Work Engagement</i>	L-7
A.4 Kisi-Kisi Alat Ukur	L-10
Lampiran B Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	L-15
B.1 Hasil Uji Validitas	L-16
B.2 Hasil Uji Reliabilitas	L-17
Lampiran C Hasil Penelitian	L-18
C.1 Total Skor	L-19
C.2. Hasil Penelitian Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i>	L-20
C.2.1 Hasil Penelitian Aspek <i>Vigor</i>	L-20
C.2.2 Hasil Penelitian Aspek <i>Dedication</i>	L-21
C.2.3 Hasil Penelitian Aspek <i>Absorption</i>	L-22
C.3 Hasil Penelitian Derajat <i>Work Engagement</i>	L-23
C.4 Data Demografis	L-24
C.5 Data Penunjang	L-25
C.5.1 <i>Job Demand</i>	L-25
C.5.2 <i>Job Resources</i>	L-30
C.5.3 <i>Personal Resources</i>	L-34
Lampiran D Tabulasi Silang Data Utama-Data Penunjang	L-39
D.1 Tabulasi Silang Antara Data Demografis dengan <i>WE</i>	L-40
D.1.1 Tabulasi Silang Antara Jenis Kelamin dengan <i>WE</i>	L-40
D.1.2 Tabulasi Silang Antara Usia dengan <i>WE</i>	L-40
D.1.3 Tabulasi Silang Antara Lama Bekerja dengan <i>WE</i>	L-40

D.2	Tabulasi Silang Antara <i>Job Demand</i> dengan <i>WE</i>	L-41
D.2.1	Tabulasi Silang Antara <i>Work Pressure</i> dengan <i>WE</i>	L-41
D.2.2	Tabulasi Silang Antara <i>Physical Demand</i> dengan <i>WE</i>	L-41
D.2.3	Tabulasi Silang Antara <i>Emotional Demand</i> dengan <i>WE</i>	L-41
D.2.4	Tabulasi Silang Antara <i>Mental Demand</i> dengan <i>WE</i>	L-42
D.3	Tabulasi Silang Antara <i>Job Resources</i> dengan <i>WE</i>	L-42
D.3.1	Tabulasi Silang Antara <i>Autonomy</i> dengan <i>WE</i>	L-42
D.3.2	Tabulasi Silang Antara <i>Performance Feedback</i> dengan <i>WE</i>	L-42
D.3.3	Tabulasi Silang Antara <i>Social Support</i> dengan <i>WE</i>	L-43
D.4	Tabulasi Silang Antara <i>Personal Resources</i> dengan <i>WE</i>	L-43
D.4.1	Tabulasi Silang Antara <i>Self-Efficacy</i> dengan <i>Work Engagement</i>	L-43
D.4.2	Tabulasi Silang Antara <i>Optimism</i> dengan <i>Work Engagement</i>	L-43
D.4.3	Tabulasi Silang Antara <i>Hope</i> dengan <i>Work Engagement</i>	L-44
D.4.4	Tabulasi Silang Antara <i>Resiliency</i> dengan <i>Work Engagement</i>	L-44
D.5	Data Penunjang Mengenai <i>Job Resources</i>	L-44
D.5.1	Data Penunjang mengenai <i>Autonomy</i>	L-44
D.5.2	Data Penunjang mengenai <i>Performance Feedback</i>	L-45
D.5.3	Data Penunjang mengenai <i>Social Support</i>	L-46
D.6	<i>Layout Work Engagement</i> dan Data Penunjang.....	L-47
Lampiran E	Profil Rumah Sakit 'X' Bandung.....	L-48