

**WORK ENGAGEMENT DITINJAU DARI JOB DEMANDS DAN  
RESILIENSI PADA PERAWAT RUANG ISOLASI COVID-19  
RSUD DR. H. ABDUL MOELOEK PROVINSI LAMPUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)  
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama

Oleh:

**Noviana Ariska Ritami  
1831080225**

**Program Studi: Psikologi Islam**

**Pembimbing 1: Dr. Rika Damayanti, M. Kep, Ns. Sp. Kep. J  
Pembimbing 2: Faisal Adnan Reza, S. Psi., M. Psi., Psikolog**

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1443 H / 2022 M**

## ABSTRAK

### **Work Engagement ditinjau dari Job Demands dan Resiliensi pada Perawat Ruang Isolasi Covid-19 RSUD Dr. H. Abdul Moeloek**

**Provinsi Lampung**

**Oleh:**

**Noviana Ariska Ritami**

Covid-19 merupakan wabah yang mendunia dan sulit diperkirakan berakhirnya. Perawat merupakan profesi penting dalam pemulihan pasien covid-19. Perawat diharapkan memiliki *work engagement* yang tinggi disaat *job demands* tinggi, serta diharapkan memiliki resiliensi yang tinggi agar mampu beradaptasi. Rumusan masalah dalam penelitian ini apakah terdapat hubungan antara *job demands* dan resiliensi dengan *work engagement* pada perawat ruang isolasi Covid-19 RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dan resiliensi dengan *work engagement* pada perawat ruang isolasi covid-19.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini 92 perawat ruang isolasi covid-19 di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung. Peneliti menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel 56 perawat ruang isolasi covid-19 di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung. Pengambilan data menggunakan skala psikologi berupa skala *work engagement*, *job demands*, dan resiliensi. Skala *work engagement* total 16 aitem ( $\alpha=0.890$ ), skala *job demands* total 14 aitem ( $\alpha=0.896$ ), dan skala resiliensi total 22 aitem ( $\alpha=0.810$ ). Teknik analisis menggunakan analisis regresi berganda dengan *software* SPSS versi 26.

Hasil dalam penelitian ini  $R_{x_1y} = 0.294$  dan  $p=0.028$  ( $p<0.05$ ) yang menunjukkan ada hubungan antara *job demands* dengan *work engagement*. Nilai  $R_{x_2y} = 0.380$  dan  $p=0.004$  ( $p<0.01$ ) yang menunjukkan ada hubungan antara resiliensi dengan *work engagement*. Nilai  $R_{x_{1,2,3}.y} = 0.417$  nilai  $F=5.575$  dengan  $\text{sig}.0.006$  ( $p<0.01$ ). *Job demands* dan resiliensi memberikan sumbangan efektif 17.4% terhadap *work engagement* dan 82.6% disebabkan faktor lain. Rekomendasi untuk perawat bisa tetap menjaga kesehatan dan tetap mencintai pekerjaan, untuk rumah sakit bisa mengadakan pelatihan manajemen beban kerja guna perawat tetap tenang dan produktif meskipun *job demands* tinggi.

Kata Kunci: *work engagement*, *job demands*, resiliensi

## **ABSTRACT**

### ***Work Engagement Reviewed by Job Demands and Resilience of the Nurses in the Covid-19 Isolation Room at RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Lampung Province*** ***Noviana Ariska Ritami***

*Covid-19 is a worldwide epidemic, and it is difficult to predict when it will end. Nurses are a vital profession in the recovery of COVID-19 patients. Nurses are expected to have high work engagement when job demands are increased and are expected to have high resilience in order to be able to adapt. The formulation of the problem in this study is whether there is a relationship between job demands and resilience with the nurses' work engagement in the Covid-19 isolation room at RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Lampung Province. This study aims to determine the relationship between job demands and resilience with nurses' work engagement in the COVID-19 isolation room.*

*This research uses quantitative methods. The population in this study was 92 nurses in the COVID-19 isolation room at Dr. RSUD. H. Abdul Moeloek, Lampung Province. The researcher used purposive sampling with a total sample of 56 nurses. Data collection uses a psychological scale in work engagement, job demands, and resilience scales. The work engagement scale is 16 items ( $\alpha=0.890$ ), the job demands scale is a total of 14 items ( $\alpha=0.896$ ), and the resilience scale is 22 items ( $\alpha=0.810$ ). The analysis technique uses multiple regression analysis with SPSS version 26 software.*

*The results of this study are the numbers  $R_{x1y} = 0.294$  and  $p = 0.028$  ( $p < 0.05$ ), which indicates a relationship between job demands and work engagement. The value of  $R_{x2y} = 0.380$  and  $p = 0.004$  ( $p < 0.01$ ) indicates a relationship between resilience and work engagement.  $R_{x1.2.3.y} = 0.417$   $F = 5.575$  with  $\text{sig.} = 0.006$  ( $p < 0.01$ ). Job demands and resilience contributed effectively to 17.4% of work engagement, while 82.6% were due to other factors. Based on this study, the recommendations are for nurses to maintain their health and love for their work and for hospitals to conduct workload training so that nurses can remain calm and productive even though job demands are high.*

***Keywords:*** *work engagement, job demands, resilience*

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

*Assalamu'alaikum Wr Wb*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Noviana Ariska Ritami

NPM : 1831080225

Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Work Engagement Ditinjau dari Job Demands dan Resiliensi pada Perawat Ruang Isolasi Covid-19 RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan pribadi, bukan duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah diberikan rujukan dan disebut dalam daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti ada penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya pada penyusun.

Bandar Lampung, 11 April 2022

Yang Menyatakan



Noviana Ariska Ritami

NPM. 1831080225





**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**  
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung (35131) Telp.(0721) 703531 780421

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : *Work Engagement* Ditinjau dari *Job Demands* dan Resiliensi pada Perawat Ruang Isolasi Covid-19 RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.  
Nama : Noviana Ariska Ritami  
NPM : 1831080225  
Program Studi : Psikologi Islam  
Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama

**MENYETUJUI**

Untuk di munaqosyahkan dan di pertahankan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

**Pembimbing 1**

**Pembimbing 2**

**Dr. Rika Damayanti, M.Kep, Ns.Sp.Kep.J**

**Faisal Adnan Reza, M. Psi., Psikolog**

**NIP.197303162006042002**

**NIP.199209162019031019**

**Mengetahui,**  
**Ketua Program Studi Psikologi Islam**

**Drs. M. Nursalim Malay, M.Si**

**NIP.1963010119990310001**





**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**  
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung (35131) Telp(0721) 703531 780421

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul : *“Work Engagement Ditinjau dari Job Demands dan Resiliensi pada Perawat Ruang Isolasi Covid-19 RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung”* disusun oleh Noviana Ariska Ritami NPM : 1831080225. Program Studi : Psikologi Islam. Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama pada Hari/Tanggal: Selasa, 7 Juni 2022.

**TIM DEWAN PENGUJI**

Ketua : Abdul Qohar, M. Si

Sekretaris : Angga Natalia, M. I. P

Penguji Utama : Drs. M. Nursalim Malay, M. Si

Penguji Pendamping I : Dr. Rika Damayanti, M. Kep, Ns. Sp. Kep. J (...)

Penguji Pendamping II : Faisal Adnan Reza, S. Psi., M. Psi., Psikolog (...)

**Dekan**  
**Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama**

**Dr. Ahmad Isnaeni, MA**  
**NIP. 197403302000031001**



## MOTTO

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا  
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ( ١٠ )

Yang artinya: "*Apabila sholat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.*" (QS. Al Jumu'ah ayat 10)

## PERSEMBAHAN

*Bismillahirrohmanirohim*

*Assalamuallaikum warahmatullahi wabarakatuh*

*Alhamdulillah rabbil 'alamin.* Puji syukur atas nikmat Allah SWT baik nikmat iman dan Islam. Memberikan kemudahan berupa kesehatan dan kekuatan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan ini aku persembahkan dengan bangga karya ini kepada orang-orang yang rela mengorban waktu, tenaga, serta kasih dan sayangnya.

1. Untuk kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Aris Kardiono dan Ibunda Zuhriah yang tak pernah henti mendo'akan, memberikan semangat, berkorban secara materil dalam mengerjakan skripsi ini. Rasa sayang dan cintaku, aku persembahkan hasil karyaku ini, terima kasih atas segala hal yang telah diberikan yang hingga sampai kapanpun aku tak mampu untuk membalasnya.
2. Untuk kakakku Restu Hardi Utomo dan Flora Nur Linda Utami yang selalu memberikan *support* baik dukungan materil dan tutur nasihat sehingga aku mampu menyelesaikan skripsi ini.
3. Untuk adindaku tersayang, Syagita Maharani Nitami yang selalu memberikan semangat dan selalu menanyakan kapan pulang sehingga menjadi motivasi dalam mengerjakan skripsi.
4. Untuk Keluarga Ibu Eliza dan Divisi Hukum Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia tahun 2018, yang telah menuntunku dalam melanjutkan pendidikan ke sekolah tinggi dari awal sampai selesai.

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama lengkap peneliti ialah Noviana Ariska Ritami. Peneliti lahir di Jakarta, 26 November 2000. Peneliti merupakan anak ketiga dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Aris Kardiono dan Ibu Zuhriah. Alamat peneliti di Kebayoran Lama, Jakarta Selatan, DKI Jakarta. Berikut adalah riwayat pendidikan peneliti:

1. SD N Grogol Selatan 06 Petang, lulus tahun 2012.
2. SMP N 66 Jakarta, lulus pada tahun 2015.
3. SMK N 43 Jakarta, jurusan Teknik Komputer dan Jaringan yang lulus pada tahun 2018.

Setelah lulus dari Sekolah Menengah Kejuruan ditahun 2018, peneliti terdaftar sebagai mahasiswa di UIN Raden Intan Lampung, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama dengan program studi Psikologi Islam.

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirohim*

*Assalamuallaikum warahmatullahi wabarakatuh*

*Alhamdulillah rabbil 'alamin.* Puji syukur peneliti atas kehadiran Allah Yang Maha Esa, yang telah memberikan nikmat iman, Islam dan ikhsan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan kemudahan yang diberikan sebagai bentuk persyaratan memperoleh sarjana psikologi. Peneliti menyadari bahwa selama proses penelitian masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan satu dan lain hal. Hal itu juga yang membuat peneliti tetap semangat dan memaksimalkan penelitian, sehingga kritik dan saran yang membangun dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas penelitian yang akan datang.

Terselesainya skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang senantiasa membantu secara moril dan materil, untuk itu dengan penuh rasa hormat dan bangga, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M. Ag., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Isnaeni, MA selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Drs. M. Nursalim Malay, M. Si selaku Ketua Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Negeri Raden Intan Lampung sekaligus penguji utama selama sidang munaqosyah yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun terhadap karya peneliti sehingga dapat diperbaiki menjadi lebih baik.
4. Ibu Annisa Fitriani, S.Psi., M.A selaku Sekretaris Prodi Psikologi Islam yang membantu peneliti dalam administrasi selama proses akademik berjalan hingga skripsi peneliti selesai.
5. Ibu Intan Islamia, M.Si selaku pembimbing akademik yang selalu meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama perkuliahan hingga saat ini.

6. Ibunda Dr. Rika Damayanti, M. Kep, Ns. Sp. Kep. J selaku pembimbing I yang telah memberikan saran yang membangun dan membantu solusi terhadap kesulitan yang dihadapi kepada peneliti sehingga dapat membuat peneliti bisa menyelesaikan skripsi dengan baik.
7. Bapak Faisal Adnan Reza, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II yang telah memberikan saran, ilmu, dan motivasi yang membuat peneliti bersemangat dalam menyelesaikan skripsi.
8. Bapak Abdul Qohar, M. Si selaku ketua sidang munaqosyah dan Ibu Angga Natalia, M. I. P selaku sekretaris sidang munaqosyah telah bersedia membantu memberikan kritik dan saran.
9. Bapak dan Ibu dosen prodi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, UIN Raden Intan Lampung yang telah mengajarkan segala ilmu yang membuat peneliti terus berkembang.
10. Bapak dan Ibu Staff Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama yang telah membantu peneliti dalam pengadministrasian selama masa kuliah.
11. Bapak Drs. Anindito Widantoro Apt, M. M., M. Kes selaku Wakil Direktur Pendidikan dan Pengembangan SDM & Hukum RSUD Dr. H. Abdul Moeloek yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
12. Bapak dan Ibu perawat ruang isolasi covid-19 yang bersedia dan membantu menjadi partisipan dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Untuk keluargaku tercinta utamanya Ibunda, ayahanda, kakakanda, dan adindaku yang tak hentinya mencintai dan mendo'akan sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh perjuangan.
14. Untuk Keluarga Ibu Eliza yang sudah saya anggap ibu saya sendiri serta Keluarga Besar Divisi Hukum Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia tahun 2018 yang telah banyak membantu peneliti baik moril dan materil sejak awal kuliah hingga selesai perkuliahan.

15. Untuk pihak Baznas Provinsi DKI Jakarta dan teman-teman komunitas Masa Depan Jakarta yang telah membantu peneliti dalam materil maupun pengalaman selama perkuliahan.
16. Untuk sahabatku tercinta Nizla Khairani yang terus memberikan waktu dan dukungan saat peneliti berkeluh kesah dan selalu membantu peneliti dalam skripsi ini.
17. Untuk Najah Mariana, S. Psi yang selalu senantiasa mau direpotkan dan membantu menjelaskan apa yang tak dimengerti dalam penyusunan skripsi ini.
18. Untuk sahabatku selama kuliah Annisatur Rofiqoh, Mufihatul Nasifah, Dhita Amanda, Tia Maharani, Siti Nur Kholifah, S. Sos, Fahmi Hamdi Muhammad Iqbal S. T, dan Hanivan Sabilan yang selalu ada disaat peneliti kesulitan dalam perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
19. Sahabat seperkampungan dari Ikatan Mahasiswa Jabodetabek yang telah mengisi hari-hari peneliti dan membuat merantau *felt like home*.
20. Terimakasih untuk teman kelas D dan teman-teman angkatan 2018 yang membuat masa kuliah peneliti menjadi berwarna.

Dan terimakasih untuk berbagai pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah membantu dalam memberikan bantuan moril dan materil dalam menyelesaikan penelitian ini. Peneliti berharap atas apapun yang telah diberikan mendapat ganjaran dari Allah SWT.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GRAFIK LINGKARAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah Penelitian.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis .....	8
2. Manfaat Praktis.....	8
E. Penelitian Terdahulu.....	9
<b>BAB II</b> .....	<b>17</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>17</b>
A. <i>Work Engagement</i> .....	17
1. Definisi <i>Work Engagement</i> .....	17
2. Dimensi <i>Work Engagement</i> .....	19

3. Faktor-faktor <i>Work Engagement</i> .....	21
4. <i>Work Engagement</i> dalam Pandangan Islam .....	22
B. <i>Job demands</i> .....	23
1. Definisi <i>Job demands</i> .....	23
2. Aspek <i>Job demands</i> .....	24
C. Resiliensi .....	26
1. Definisi Resiliensi .....	26
2. Aspek Resiliensi .....	26
D. Dinamika <i>Job demands</i> dan Resiliensi dengan <i>Work Engagement</i> Pada Perawat Ruang Isolasi Covid-19 .....	29
E. Kerangka Berpikir .....	31
F. Hipotesis .....	31
<b>BAB III .....</b>	<b>33</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Identifikasi Variabel .....	33
B. Definisi Operasional .....	33
C. Subjek Penelitian .....	35
1. Populasi .....	35
2. Teknik <i>Sampling</i> .....	35
3. Sampel .....	35
D. Metode Pengumpulan Data .....	35
1. Skala <i>Work Engagement</i> .....	35
2. Skala <i>Job demands</i> .....	36
3. Skala Resiliensi .....	36
E. Uji Seleksi Aitem dan Reliabilitas .....	37
F. Metode Analisis Data .....	38
<b>BAB IV .....</b>	<b>39</b>
<b>PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian .....	39

1. Orientasi Kancan .....	39
2. Persiapan Penelitian.....	40
3. Pelaksanaan <i>Try Out</i> .....	41
4. Uji Seleksi Aitem Dan Reliabilitas Instrumen .....	42
5. Penyusunan Skala Penelitian .....	43
B. Pelaksanaan Penelitian .....	44
1. Penentuan Subjek Penelitian.....	44
2. Pelaksanaan Pengumpulan Data .....	45
3. Skoring .....	45
4. Karakteristik Responden.....	45
C. Analisis Data Penelitian .....	48
1. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian .....	48
2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian .....	49
3. Uji Asumsi.....	52
4. Uji Hipotesis.....	55
5. Pengujian Sumbangan Efektif .....	58
D. Pembahasan.....	58
<b>BAB V .....</b>	<b>65</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>65</b>
A. Kesimpulan .....	65
B. Rekomendasi .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>.....</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Flowchart hubungan antara VB1 dan VB2 dengan VT.....	29
Gambar 2 Plot Heterokedastisitas.....	54

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tabel Definisi Operasional .....	33
Tabel 2. Tabel <i>Blue Print</i> Skala <i>Work Engagement</i> .....	36
Tabel 3. Tabel <i>Blue Print</i> Skala <i>Job Demands</i> .....	36
Tabel 4. Tabel <i>Blue Print</i> Skala Resiliensi .....	36
Tabel 5. Tabel Disitribusi Aitem Valid serta Gugur Skala <i>Work Engagement</i> .....	42
Tabel 6. Tabel Disitribusi Aitem Valid serta Gugur Skala <i>Job Demands</i> .....	43
Tabel 7. Tabel Disitribusi Aitem Valid serta Gugur Skala Resiliensi .....	43
Tabel 8. Tabel Sebaran Aitem Baik Skala <i>Work Engagement</i> .....	44
Tabel 9. Tabel Sebaran Aitem Baik Skala <i>Job Demands</i> ..	44
Tabel 10. Tabel Sebaran Aitem Baik Skala Resiliensi .....	44
Tabel 11. Tabel Deskripsi Data Penelitian .....	49
Tabel 12. Tabel Kategori <i>Work Engagement</i> .....	49
Tabel 13. Tabel Kategori <i>Job Demands</i> .....	50
Tabel 14. Tabel Kategori Resiliensi .....	51
Tabel 15. Tabel Uji Normalitas <i>Work Engagement</i> , <i>Job Demands</i> , dan resiliensi .....	53
Tabel 16. Tabel Hasil Uji Linieritas .....	53
Tabel 17. Tabel Uji Hipotesis <i>Job Demands</i> dengan <i>Work Engagement</i> .....	55
Tabel 18. Tabel Uji Hipotesis Resiliensi dengan <i>Work Engagement</i> .....	55
Tabel 19. Tabel Hasil Uji Hipotesis Ketiga .....	56
Tabel 20. Tabel Hasil Persamaan Regresi Berganda .....	56
Tabel 21. Pengujian Sumbangan Efektif dan Relatif Variabel Bebas .....	57

## DAFTAR GRAFIK LINGKARAN

Diagram Lingkaran 1. Diagram Usia Responden .....	46
Diagram Lingkaran 2. Diagram Jenis Kelamin Responden .....	47
Diagram Lingkaran 3. Diagram Masa Bekerja Menjadi Perawat .....	47
Diagram Lingkaran 4. Diagram Masa Bekerja Menjadi Tenaga Kesehatan Covid.....	48
Diagram Lingkaran 5. Diagram Kategori <i>Work Engagament</i> .....	50
Diagram Lingkaran 6. Diagram Kategori <i>Job Demands</i> .....	51
Diagram Lingkaran 7. Diagram Kategori Resiliensi.....	52

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pandemi Covid-19 sebuah sejarah bagi umat manusia diantara tahun 2019 hingga kini. Covid-19 bukanlah penyakit yang bisa dipandang sebelah mata. Susilo et al. (2020) terkait awal terjadinya Covid-19 di Negara Indonesia yakni di 2 Maret 2020 dengan banyak dua kasus yang kemudian berkembang dan angka kematian disebabkan Covid-19 di Indonesia mencapai angka puncak di Asia Tenggara, yakni 8,9%. Angka presentase kematian akibat Covid-19 yang tinggi menjadikan Indonesia negara yang dipantau oleh WHO.

Berakhirnya pandemi Covid-19 sangat sulit diperkirakan karena semakin lama semakin banyak varian atau klaster yang berkembang. Angka positif Covid-19 sempat turun di akhir tahun 2020, bahkan sekolahpun sempat akan dilakukan secara luring. Hal tersebut dibatalkan, karena bulan Juli 2021 pemerintah Indonesia menegaskan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) darurat di pulau Jawa dan Bali yang kemudian menyusul sampai se-Indonesia. Hal ini dilakukan karena angka positif Covid dalam sehari tak bisa dikendalikan

Vaksinasi merupakan program pemerintah dalam menangani kasus Covid-19. Pertanggal 3 Oktober 2021 total sasaran vaksinasi telah mencapai angka 208.265.721 (Kementrian Kesehatan, 2021). Dampak dari vaksinasi banyak sektor-sektor yang sudah berjalan kembali terutama sektor ekonomi. Begitu juga dengan anak yang menempuh pendidikan. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Nadiem Makarim pun sudah membolehkan sekolah masuk secara *offline* secara terbatas (Kemendikbud, 2021). Hal ini bukan berarti Indonesia sudah bebas dari Covid-19. Kegiatan belajar mengajar ini pun menuai kontra dilapangan. Terdapat klaster baru yang diakibatkan Pembelajaran Tatap Muka (PTM) di Purbalingga yang diderita oleh 90 siswa SMP (Dirgantara, 2021). Era Covid-19, tenaga kesehatan dan tenaga medis disanjung oleh masyarakat sebagai garda

terdepan utamanya perawat yang lebih banyak menghabiskan waktu untuk merawat pasien. Perawat ini yang akan berhadapan langsung dengan orang-orang yang terjangkit Covid-19. Data dari situs resmi laporcovid19, Pusat Studi Kebijakan Nasional (Pusdiknas) menunjukkan per 20 Oktober 2021 banyak tenaga kesehatan (nakes) Indonesia yang gugur ketika melawan Covid-19 yakni sebanyak 2.032 yang terdiri 730 dokter, 670 perawat, 388 bidan, 70 lain-lain, 48 apoteker, 4, ATLM, 46 dokter gigi, 10 rekam radiologi, 5 sanitarian, 4 petugas ambulan, 4 terapis gigi, 3 elektromedik, 3 tenaga farmasi, 2 epidemiolog, 1 entomolog kesehatan, dan 1 fisikawan medik (Pusat Studi Kebijakan Nasional, 2021).

Perawat merupakan salah satu unsur tenaga kesehatan yang menjadi garda terdepan. Smulders (2006) menjelaskan bahwa perawat ialah salah satu pekerjaan yang menuntut keterikatan kerja (*work engagement*) yang tinggi. Perawat memutuhkan *work engagement* namun di Indonesia masih banyak instansi yang belum paham mengenai *work engagement* dan manfaatnya. Saat pandemi seperti saat ini *work engagement* merupakan hal yang dibutuhkan ada pada diri perawat demi menunjang keberhasilan memulihkan pasien dari Covid-19.

Survey Crabtree (2013) Indonesia hanya memiliki 8% pekerja yang mempunyai keterikatan kerja atau *work engagement*. Hasil survey ini membuktikan bahwa betapa rendahnya angka karyawan yang memiliki keterikatan kerja dengan pekerjaannya. Berbeda dengan survey tersebut, pengamatan di sosial media melalui *platform* Instagram para perawat di Wisma Atlet Kemayoran memberikan dedikasi terbaik mereka dengan melakukan pekerjaan mereka dengan penuh fokus bahkan beberapa diantaranya ada yang tidak pulang ke rumah demi melakukan pekerjaannya. Meski tuntutan pekerjaan yang berat dan nyawa menjadi taruhannya perawat ruang isolasi Covid-19 juga tekun dalam menjalani pekerjaan meskipun perawat ruang isolasi mengalami kesulitan karena pakaian yang digunakan berbeda, yakni dengan baju tambahan. Bekerja dengan penuh fokus merupakan salah satu indikator dari *work engagement*.



Bakker, Schaufeli, Leiter, dan Taris (2008) mendefinisikan bahwa *work engagement* atau keterikatan kerja adalah konsep yang terbentuk atas konstruk beberapa dimensi dan pengalaman, dimensi itu ada afeksi, kognisi dan perilaku apabila individu yang merasakan keterikatan, akan punya energi yang levelnya tinggi dan antusias atas apa yang mereka kerjakan. Dimensi dari *Work engagement* yakni *vigor*, *dedication* dan juga *absorption* (Bakker et al., 2014). Hariyadi (2019) memaparkan bahwa *Work Engagement Index* (WEI) memiliki peran yang penting dan tinggi dalam beberapa hal misalnya seperti kepuasan kerja, pertumbuhan perusahaan, keuntungan meningkatnya produktivitas dan kenaikan saham. Maka dari itu *work engagement* sangat diperlukan untuk meningkatkan produktifitas karyawan dan menunjang tujuan organisasi.

Rendahnya *work engagement* mengakibatkan kurang peduli terhadap pekerjaannya, kurang atau sulit berkonsentrasi terhadap pekerjaan, kurang antusias dalam mengerjakan tugas, dan kurang produktif dalam jam kerja (Pri & Zamralita, 2018). Perawat yang memiliki *work engagement* yang rendah akan mengalami kelelahan, tidak fokus, tidak produktif (Pri & Zamralita, 2018). Berlandaskan pendapat tersebut, maka dari itu diperlukan ada *work engagement* yang tinggi dari perawat ruang isolasi Covid-19.

Dalam Islam *work engagement* secara tersirat dijelaskan Allah SWT dalam QS. Al-Jumu'ah (62) Ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا  
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (١٠)

Yang artinya: "Apabila sholat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung."

Penjelasan mengenai ayat tersebut bahwa manusia diminta untuk bertebaran dimuka bumi dengan mencari karunia, berarti selain manusia memenuhi kebutuhan akhirat dengan shalat jum'at salah

satunya dan yang lainnya ada ibadah lainnya yang bisa dilakukan yakni dengan cara bekerja yang halal kemudian itu dinilai sebagai ibadah (Departemen Agama RI, 2010). Hendaklah mengingat Allah dalam mengerjakan pekerjaannya untuk menghindari hal-hal buruk terjadi. Individu yang bekerja untuk rezeki yang halal selalu berusaha bertanggung jawab dan memiliki fokus penuh atas pekerjaannya maka individu memiliki keterlibatan terhadap pekerjaannya.

*Work engagement* ini pun tidak semata-mata jadi namun ada faktor-faktor yang mempengaruhi. Terdapat tiga hal atau faktor yang mempengaruhi *work engagement* ini ialah *job demands*, *job resources*, dan *personal resources* (Bakker, 2011). Faktor ini yang mempengaruhi rendah atau tingginya *work engagement* pada karyawan.

Faktor yang sudah dijabarkan terdapat *job demands* merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi *work engagement*. *Job demands* didefinisikan sebagai tuntutan dalam pekerjaan. Menurut Bakker (2011) *job demands* merupakan kawasan seputar pekerjaan yang dapat bersifat memaksa maka harus diberikan suatu tanggapan yang cepat. *Job demands* ini tak selamanya bersifat negatif, *job demands* bisa juga bersifat positif yang mana hal ini dikarenakan dianggap sebagai tantangan.

Era pandemi Covid-19 perawat pun memiliki tuntutan kerja ekstra dibandingkan sebelumnya. Bahkan perbandingan antara perawat dan pasien di Indonesia jauh dari standar WHO sehingga hal ini menunjukkan bahwa beban kerja melebihi standar yang ada. Dalam artikel Yuniarto (2020) menjelaskan data WHO menyatakan bahwa angka rasio perawat 1:285 yang di dalam 100.000 penduduk ada 285 perawat.

Perawat ruang isolasi Covid-19 yang berada dalam lingkup yang berhadapan langsung dengan pasien Covid-19 diharapkan menganggap tuntutan atau *job demands* sebagai tantangan. Apabila perawat ruang isolasi Covid-19 menganggap *job demands* sebagai tantangan maka perawat tersebut akan melakukan pekerjaan dengan fokus, senang dan bersemangat dalam menjalani pekerjaan. Sebaliknya jika perawat ruang

isolasi Covid-19 tidak menganggap *job demands* sebagai tantangan ini akan membuat perawat tersebut merasa terbebani dalam menjalani pekerjaannya sehingga cepat merasa lelah, tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan (ceroboh), dan bisa memperlambat kinerja. *Job demands* berpengaruh positif ini berkaitan dengan *work engagement* artinya tuntutan kerja ini akan dianggap sebagai tantangan, hal ini dikuatkan oleh hasil penelitian (Rahayu, 2019) yang dalam penelitiannya penyidik kepolisian menganggap *job demands* sebagai tantangan sehingga hal ini berhubungan dengan *work engagementnya* juga meningkat.

Bakker (2011) juga menyebutkan bahwa *personal resources* menjadi salah satu faktor dari *work engagement*. *Personal resources* merupakan daya kecakapan mental individu serta mengarahkan kepada perasaan individu pada kemampuan individu untuk berhasil dalam mengelola dan berpengaruh pada lingkungannya. Hobfoll, Johnson, Ennis, dan Jackson (2003) menjelaskan bahwa *personal resources* merupakan penilaian positif terkait atas resiliensi dan berpaku pada perasaan seseorang tentang kecakapan untuk mengendalikan serta berdampak pada lingkungan. Dari sini sudah jelas bahwa resiliensi berkaitan dengan *work engagement*.

Hendriyani (2018) menjelaskan individu yang memiliki resiliensi yakni ketika menghadapi keadaan yang menekan individu tersebut bisa merasakan emosi negatif yang ditasakan sejenis marah, kecewa, khawatir, cemas, sedih, dan takut akan tetapi individu tersebut memiliki cara-cara untuk memperbaiki kondisi psikologisnya lalu bergerak bangkit dalam keterpurukkan. Resiliensi ini dimiliki oleh semua orang hanya saja tidak selalu sama. Manusia satu dengan manusia lain memiliki tingkat resiliensi yang berbeda-beda.

Perawat ruang isolasi Covid-19 dihadapkan pada kesulitan dalam memberikan penanganan pada pasien yang terjangkit Covid-19 dan ketidakpastian kapan pandemi akan berakhir. Maka dari itu harapannya perawat ruang isolasi Covid-19 memiliki resiliensi yang tinggi agar perawat ruang isolasi mampu beradaptasi dengan keadaan dan bangkit

dari keterpurukan dalam kesulitan menjadi garda terdepan. Perawat ruang isolasi yang memiliki resiliensi tinggi akan mampu menghadapi *stressor* yang datang akibat *job overload* yang merupakan salah satu aspek *job demands*.

Peneliti telah melakukan pra penelitian yang dilakukan dengan dua metode. Metode pertama, peneliti menebar survey singkat dengan media *googleform* yang diisi oleh 14 perawat ruang isolasi Covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Abdul Moeloek pada tanggal 11 November 2021. Kemudian metode kedua yakni peneliti melakukan wawancara dengan 4 narasumber yang berprofesi sebagai perawat di ruang isolasi Covid-19 pada tanggal 12 November 2021.

Pada survey singkat peneliti memberikan pertanyaan terkait *work engagement* dengan pertanyaan yang ada dalam UWES dengan dimensi *vigour*, *dedication*, dan *absorption* yang dibuat (Bakker & Leiter, 2010). Terdapat 17 pernyataan yang mengarah pada indikasi *work engagement* dengan pilihan “iya” atau “tidak”. Hasilnya hanya 9 pernyataan seluruh responden memilih “iya”. Dan 8 pernyataan diisi dengan pilihan “iya” dan “tidak”, namun jawaban “iya” masih mendominasi pilihan responden. Dari survey singkat ini peneliti mengambil kesimpulan ada *work engagement* pada perawat ruang isolasi Covid-19.

Peneliti juga mengadakan wawancara untuk menguatkan survey singkat. Peneliti mewawancarai DW, LF, LA, dan LI. Menurut LF saat pandemi Covid-19 ada *job demands* yang lebih berat dari sebelumnya karena penyebaran virus yang cepat bahkan taruhannya nyawa. Ketiga narasumber berpendapat bahwa *job demands* saat pandemi utamanya dalam penyebaran virus yang melalui udara sehingga membutuhkan proteksi diri yang ketat. LA menjabarkan ada beban mental karena mengkhawatirkan dirinya menyebarkan virus ke orang lain. Keempat narasumber menyatakan dengan ada pandemi mereka tetap semangat dalam menjalani pekerjaannya meskipun harus menggunakan pakaian yang tidak nyaman seperti Alat Pelindung Diri (APD) yang membuat mereka terbatas dalam menangani pasien. Dalam wawancara juga LI

menyatakan bahwa perawat itu harus senang dalam bekerja guna mencegah penularan.

Ketika Covid-19 sedang melonjak tinggi di bulan Juli sampai Agustus, DW mengatakan meski banyak peti mayat yang masih bergeletakkan tetap bersemangat menangani pasien. DW menganggap ini bentuk pertanggungjawabannya terhadap pekerjaannya. Keempat narasumber menyatakan bahwa mereka selalu ingin memberikan yang terbaik dan siap terlibat pada setiap kondisi apapun dalam pekerjaan dan siap gugur saat bekerja. LI mengungkapkan kerap ada konflik saat dalam bekerja namun konflik tersebut bisa diatasi. Keseluruhan narasumber mengaku selalu fokus penuh dalam bekerja karena pekerjaannya. Kesulitan-kesulitan yang dihadapi selama pandemi dijadikan tantangan sendiri untuk keempat narasumber ini.

Pernyataan DW, LA, LF, dan LI menunjukkan mereka memiliki semangat, dedikasi, dan penghayatan dalam bekerja. Semangat, dedikasi, dan penghayatan merupakan dimensi dari *work engagement*. Maka dari itu hal ini mengindikasikan bahwa perawat ruang isolasi Covid-19 memiliki keterikatan kerja atau *work engagement* yang tinggi. Hasil wawancara juga menunjukkan *job demands* yang semakin tinggi membuat semangat, yang mana ini bisa diartikan *job demands* mempengaruhi *work engagement* perawat ruang isolasi Covid-19. Kemampuan beradaptasi dan ketangguhan mental juga mampu mempengaruhi keterikatan kerja pada perawat ruang isolasi Covid-19.

Berdasarkan penjabaran di atas dan pra penelitian yang dilakukan. Peneliti mengambil topik *work engagement*. Terdapat dua faktor yang mempengaruhinya yakni *job demands* dan resiliensi. Peneliti hendak mengambil judul *Work Engagement Ditinjau Dari Job demands Dan Resiliensi Pada Perawat Ruang Isolasi Covid-19 RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung*.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin mengkaji lebih intensif mengenai: Apakah terdapat hubungan antara *job demands* dan resiliensi dengan *work engagement* pada perawat ruang isolasi Covid-19 RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari ada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada hubungan antara antara *job demands* dan resiliensi dengan *work engagement* pada perawat ruang isolasi Covid-19 RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui ada hubungan antara *job demands* dengan *work engagement* pada perawat ruang isolasi Covid-19 RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui ada hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada perawat ruang isolasi Covid-19 RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan sumbangan pemikiran untuk menambah wawasan atau referensi mengenai konsep dan teori-teori *work engagement*, *job demands*, dan resiliensi serta pengaruh diantara tiga variabel tersebut terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi perawat yang mengatasi kasus Covid-19 diharapkan dapat memberikan dukungan satu sama lain untuk menghindari *job demands* negatif yang berlebihan sehingga dapat meningkatkan *work engagement* yang berakibat meningkatnya kinerja yang lebih produktif, serta dapat membantu untuk mengetahui dan menjadi rekomendasi pelatihan manajemen beban kerja pada perawat ruang isolasi Covid-19

- b. Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan dapat patokan atau dijadikan pembandingan dalam mengembangkan dan implementasi kehidupan sehingga penelitian yang akan datang bisa menjadi penelitian yang lebih dalam lagi dan benar-benar dapat dimanfaatkan untuk perkembangan terkhusus bidang psikologi industri dan organisasi

### **E. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu dijabarkan guna sebagai bentuk patokan dan perbandingan dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu diberikan untuk memberikan ketegasan akan variasi ataupun karakteristik antar penelitian yang ada. Berikut beberapa penelitian yang menjadi landasan, diantaranya:

1. Hasil Penelitian Mulyana et al. (2020)

Penelitian yang dilakukan Mulyana et al. (2020) ini berjudul “Hubungan antara *Job demands* dengan *Work Engagement*: Peranan *Flexible Leadership* sebagai Moderator”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menjadi hipotesa dari penelitian ini ialah 1) *Work engagement* berhubungan dengan *Job demands*, 2) *Work engagement* dengan *Job demands* dapat dimoderatori oleh *flexible leadership*. Subjek yang ada dipenelitian ini ialah 46 pegawai yang berprofesi sebagai *Medical Reperesentative* (MR) di PT X. Peneliti melakukan penelitian dengan cara penyebaran kuisioner online dari *google form* yang menggunakan alat ukur *JD-Sacle* dari Rothmann dengan nama *JD-R Scale*, alat ukur *work engagement* dari Bakker menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), dan alat ukur *Leadership Versatility Index* (LVI) dari Kaiser untuk mengukur *flexible leadership*

Hasil dari penelitian untuk menguji hubungan antara dimensi *work engagement* dan *job demands* didapatkan dari korelasi antara dimensi dan diuji korelasi *pearson*. Dimensi *work load* dimiliki pada variabel *job demands*, dan dimensi semangat, dedikasi, dan

penghayatan pada *work engagement*. Dimensi yang memiliki hubungan positif yakni pada dimensi semangat “( $r_s = 0.282, p 0.058 > 0.05$ )”, dimensi kedua dedikasi “( $r_s = 0.342, p 0.020 > 0.05$ )”, dan dimensi penghayatan “( $r_s = 0.341, p 0.020 > 0.05$ )”. Dapat diartikan semakin banyak pekerjaan, semakin dekat tenggat waktu, banyaknya pekerjaan diluar pekerjaan pokok, maka semakin bergairah dalam bekerja, sadar kerja itu menyenangkan, antusias, dan menangkap pekerjaan banyak tantangan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian ini yaitu berada pada subjek. Dalam Mulyana et al. (2020) menggunakan subjek yang berprofesi sebagai *Medical Reperesentative* sedangkan peneliti meneliti dengan subjek perawat ruang isolasi Covid-19. Dari segi variabel juga berbeda penelitian yang diadakan menggunakan dua variabel bebas yakni *job demands* dan resiliensi serta variabel terikatnya ialah *work engagement* sedangkan peneliti sebelumnya menggunakan variabel bebas *job demands*, variabel terikat *work engagement*, dan menggunakan variabel *moderatingnya flexible leadership*.

## 2. Hasil Penelitian Inoue et al (2014)

Penelitian ini berjudul “*Association of Job demands with Work Engagement of Japanese Employees: Comparison of Challenges with Hindrances (J-HOPE)*”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang datanya didapat dari kuisioner. Hipotesanya ialah untuk menelisik korelasi dari dua kelompok variabel *job demands* dengan variabel *work engagement* diantara karyawan Jepang. Adapun dipenelitian ini subjeknya ialah pekerja yang mewakili sejumlah industri dari berbagai pekerjaan yang berjumlah 9.134 responden. *Job demands* diukur dengan alat test yang digunakan Bakker dan diadaptasi dengan versi Jepang yang disebut *Job Content Quesuinnaire (JCQ)* dan *National Institute for Occupational Safety and Health Generic Job Stress Questionnaire (NIOSH-GJSQ)*. Untuk pengukuran *job resources* menggunakan *Japanese short version of the Effort Reward Imbalance*



*Questionnaire* (ERIQ). Pengukuran *Work Engagement* menggunakan alat ukur *The nine-item Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9).

Hasil dari ini ialah hasil menunjukkan positif diantara *job demands* (*workload and time pressure*) dengan *work engagement*  $\beta = 0.102, d = 0.240$ . *Job demands* (*workload and time pressure*) berhubungan positif dengan *work engagement*. Hasilnya bahwa *challenge of job demands* berdampak positif. Penelitian ini menjawab hipotesa yakni *job demands* memiliki asosiasi positif terhadap *work engagement* bagi karyawan Jepang. Karyawan di Jepang juga menganggap bahwa sibuk di tempat kerja masyarakat cenderung mengharapkan karyawan untuk bekerja keras.

Perbedaan dengan penelitian yang diadakan dari segi sampel. Sampel yang digunakan peneliti sebelumnya ialah perwakilan dari seluruh profesi di Jepang sedangkan dalam penelitian ini sampel yang dipakai perawat ruang isolasi Covid-19. Alat ukur peneliti sebelumnya menggunakan UWES-9 yang diadaptasi dengan kondisi masyarakat Jepang. Dalam penelitian sebelumnya *job demands* juga diukur dengan alat ukur teori Bakker yang diadaptasi dengan kondisi masyarakat Jepang, sedangkan peneliti menerjemahkan UWES-17.

### 3. Hasil Penelitian Rahayu (2019)

Penelitian yang diadakan oleh Rahayu (2019) ini berjudul “Hubungan antara *Job demands* dengan *Work Engagement* Penyidik Polisi di POLDA NTT”. Penelitian ini berupa penelitian kuantitatif dengan hipotesa ada hubungan negatif variabel *job demands* dan variabel *work engagement* pada penyidik Ditreskrim Polda NTT. Subjek dalam penelitian ini ialah 105 penyidik selama minimal 1 tahun. Instrumen dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan skala *Questionnaire for the Experience and Evaluation of Work* (QEEW) dan skala *Utertch Work Engagement Scale* (UWES). Teknik analisis data yang digunakan ialah uji korelasi *Spearman's rho*.

Hasil dari *research* ini ialah angka  $R = 0.338$  dan signifikansi " $p=0.000$ ". Artinya tampak hubungan positif, lemah, dan signifikan antara *job demands* dengan *work engagement* pada penyidik polisi. Dalam penelitian ini juga dijelaskan bahwa *job demands* yang optimal dan *work engagement* yang optimal ini dikarenakan *job demands* yang diberikan merupakan *job demands* paling maksimal dan membuat subjek tertantang dalam bekerja.

Perbedaan dengan penelitian ini yakni dari segi subjek. Peneliti terdahulu mengadakan penelitian dengan penyidik polisi sedangkan peneliti melakukan penelitian dengan subjek perawat ruang isolasi Covid-19. Variabel yang digunakan peneliti sebelumnya hanya *job demands* dan *work engagement*, sedangkan dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel lain yakni resiliensi. Peneliti sebelumnya menggunakan uji korelasi *spearman's rho* sedangkan peneliti menggunakan teknik analisis regresi berganda.

#### 4. Hasil Penelitian Steven & Prihatsanti (2017)

Penelitian yang diadakan Steven & Prihatsanti (2017) ini berjudul "Hubungan antara Resiliensi dengan *Work engagement* pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta". Hipotesisnya ini ada korelasi variabel resiliensi dengan *work engagement* pada Karyawan Bank Panin Imperium Kuningan Jakarta. Sampel dalam *research* ini ialah 50 pekerja Bank Panin Imperium Kuningan Jakarta dengan sistem *convenience sampling*. Instrumen memakai instrumen *work engagement* dan instrumen resiliensi. Analisis regresi merupakan teknik analisis data yang dipakai.

Hasil uji linieritas hubungan antar variabel didapat angka " $F=57.580$  dengan  $p=0.000$  ( $P<0.001$ )". Angka koefisien korelasi sebesar 0.73 dengan  $P=0.000$  ( $p<0.05$ ) yang mana ini menandakan terdapat korelasi antara resiliensi dengan *work engagement* pada karyawan Bank Panin Imperium Kuningan Jakarta. Semakin meningkatnya resiliensi maka semakin meningkat pula juga *work engagement*. Hasil juga menunjukkan bahwa resiliensi memberikan 54.5% sumbangan efektif dalam mempengaruhi *work engagement*.

Perbedaan dengan penelitian yang diadakan yakni terdapat perbedaan dari subjek. Dalam penelitian sebelumnya menggunakan subjek dengan karyawan bank sedangkan penelitian yang diadakan menggunakan subjek perawat ruang isolasi Covid-19. Variabel yang digunakan juga peneliti menambahkan variabel bebasnya sehingga terdapat dua variabel bebas yakni resiliensi dan *job demands*.

#### 5. Hasil Penelitian Santoso & Jatmika (2017)

Penelitian berjudul “Hubungan Resiliensi dengan *Work engagement* pada Agen Asuransi PT X”. Hipotesis dalam penelitian ini yakni ada hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada agen asuransi PT X. Sistem pada *research* ini yakni “kuantitatif korelasional”. Subjek dalam penelitian ini ialah 104 orang agen asuransi (61 subjek pria dan 43 subjek perempuan) dengan pakai metode “*purposive sampling*”. Teknik kolektif data menggunakan skala RAW Scale dan UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*). Uji korelasi *pearson* dipakai guna teknik analisis data.

Hasil dari penelitian ini yakni angka *mean* resiliensi diangka “134.45 (SD=12.958)” dan angka *mean* dari *work engagement* itu sendiri yakni menunjukkan pada angka “57.59 (SD=6.056)”. Setelah diadakan uji korelasi *pearson* hasilnya korelasi antara resiliensi dengan *work engagement* ada pada angka  $p=0.003$  ( $p<0.01$ ). Kesimpulannya ada kaitan diantara resiliensi dan *work engagement* dan koefisien korelasinya menunjukkan pada angka 0.286 sehingga menjelaskan terdapat ada kaitan diantara resiliensi dan *work engagement* walaupun lemah tapi hubungannya positif.

Di penelitian yang dijelaskan di atas berbeda dengan penelitian ini. Penelitian yang ini subjeknya adalah perawat ruang isolasi Covid-19 sedangkan peneliti terdahulu subjeknya adalah karyawan bank. Untuk dari segi variabel pun peneliti menambahkan satu variabel bebas yakni *job demands*.

## 6. Hasil Penelitian Hairina (2019)

Jurnal ini berjudul “Hubungan Resiliensi dengan *Work Engagement* pada Karyawan Produksi Bagian *Cutting* PT Argo Manunggal Triasta”. Jurnal ini merupakan jurnal kuantitatif. Hipotesisnya yakni ada kaitan positif yang berarti antara “resiliensi” dengan “*work engagement*” pada pegawai produksi bagian *cutting*. Yang menjadi subjek yakni 81 pegawai produksi bagian *cutting* di “PT Argo Manunggal Triasta Salatiga”. Instrumen yang digunakan ialah “instrumen resiliensi” dan “instrumen *work engagement*”. *Product moment* merupakan teknik yang digunakan untuk analisis data pada penelitian (Hairina, 2019).

Pada uji *normality*, dua variabel tersebut punya nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Di variabel Resiliensi diperoleh “KS-Z = 1,079”, signifikansi “0,194 (p>0,05)”, pada variabel *work engagement* ditemukan “KS-Z = 1,129”, signifikansi “0,156 (p>0,05)”. Kemudian pada uji linearitas, hasil pengujian menunjukkan ada hubungan yang linear antara “resiliensi” dengan “*work engagement*” dengan *deviation from linearity* sebesar “F beda = 0,808”, “P = 0,719 (p>0,05)”. Dengan ini, maka diperoleh “koefisien korelasi (r)” antara resiliensi dengan *work engagement* sebesar “0,732” dengan “sig = 0,000 (p < 0,05)”. Data dan perhitungan yang digunakan, maka hipotesisnya semakin meningkat resiliensi individu maka makin meningkat juga *work engagement* dari pegawai produksi bagian *cutting* di PT. Argo Manunggal Triasta Salatiga dapat diterima.

Terdapat perbedaan dengan penelitian yang diadakan. Dari subjek peneliti yang terdahulu mengambil subjek karyawan produksi *cutting* sedangkan peneliti mengambil subjek perawat ruang isolasi Covid-19. Dari variabel peneliti menambahkan variabel bebas yaitu *job demands*. Peneliti terdahulu menggunakan *product moment* sebagai teknik analisis datanya, sedangkan peneliti akan menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Dari kesimpulan enam referensi di atas maka terdapat perbedaan dari segi subjek penelitian. Pada penelitian ini menggunakan subjek Perawat Ruang Isolasi Covid-19. Peneliti juga menggunakan dua

variabel bebas yakni *job demands* dan resiliensi. Teknik analisis yang digunakan juga menggunakan teknik analisis regresi berganda, karena peneliti menggunakan dua variabel bebas.



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. *Work Engagement*

#### 1. Definisi *Work Engagement*

Kahn adalah orang yang pertama kali mencetuskan *work engagement* di tempat kerja. Kahn menggambarkan *work engagement* sebagai ikatan yang mengikat karyawan pada peran pekerjaan mereka. *Work engagement* membuat karyawan mempekerjakan diri mereka dari berbagai aspek mulai dari fisik, kognitif, dan emosi selama bekerja (Schaufeli, 2012). Dikutip dari jurnal Schaufeli (2012) bahwa *work engagement* pertama kali muncul pada dunia bisnis didefinisikan sebagai:

- a. Komitmen organisasi, yakni mengarah ke komitmen afektif. Artinya individu memiliki keterikatan emosional dengan organisasi.
- b. Perilaku peran ekstra, yakni perilaku diskresioner yang mempromosikan afektif fungsi organisasi.

Shaleh (dalam Idulfilastri 2020) menjelaskan bahwa *work engagement* meliputi komponen sikap dan perilaku. Sikap dan perilaku ini berkaitan erat dengan kondisi bergairah dalam mencapai tujuan organisasi. Hal-hal ini meliputi *involvement* atau keterlibatan, komitmen, *passion*, antusias, ketekunan kerja, dan penuh energi karyawan.

Penelitian Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris (2008) menjabarkan bahwa *work engagement* adalah konsep luas yang terdiri konstruk multidimensional dan pengalaman, yakni ada afeksi, kognisi dan perilaku apabila individu yang merasakan keterikatan akan punya energi yang levelnya tinggi dan antusias atas apa yang mereka kerjakan. Yudiani (2017) bahwa orang yang memiliki keterikatan kerja akan menikmati pekerjaan mereka dan menganggap masalah adalah sebuah tantangan dan mereka yang memiliki keterikatan kerja akan merasa hanyut dalam pekerjaan.

Individu dengan individu lain memiliki kadar *work engagement* yang berbeda sesuai level pandangan seseorang berbeda satu sama lain (Leiter, 2012). *Work engagement* bisa dilihat sebagai pengaturan *discretionary effort*, yakni saat individu punya pilihan akan memilih untuk melakukan yang sesuai dengan kepentingan perusahaan (Yudiani, 2017). Dapat diartikan individu yang punya keterlibatan kerja akan mengutamakan kepentingan bersama diperusahaan dan antusias atas pekerjaan yang dijalani.

*Work engagement* digambarkan sebagai konstruk peran khusus atau yang disebut dengan keterikatan peran (Rothbard dalam Meyer & Schneider 2021). Keterikatan peran ini mengacu pada kehadiran psikologis seseorang atau fokus pada aktivitas peran dan merupakan unsur penting untuk kinerja yang efektif (Rothbard dalam Meyer & Schneider 2021). Artinya dalam kegiatan di organisasi seseorang harus terikat dalam perannya untuk mencapai harapan pekerjaan.

Saks (2006) menjelaskan *work engagement* adalah sebuah konstruk yang berbeda dan unik. Konstruk ini terdiri dari beberapa komponen, diantaranya adalah komponen kognitif, emosional, dan perilaku yang berhubungan dengan kinerja peran individu. Pendapat tersebut lebih memandang *work engagement* merupakan konstruk individu terkait dengan peranan mereka di dunia kerja.

Beberapa definisi yang sudah dijabarkan maka bisa disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan suatu kondisi individu yang merasa memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Kondisi ini juga digambarkan seperti seseorang yang memiliki komitmen afektif atau mempunyai keterikatan emosional terhadap organisasinya dan memiliki peran ekstra dalam organisasi. Seseorang dengan *work engagement* akan cenderung mengutamakan kepentingan organisasi sehingga mereka punya energi yang levelnya tinggi dan antusias atas apa yang dikerjakan.



## 2. Dimensi *Work Engagement*

*Work engagement* memiliki beberapa jenjang. Individu yang memiliki keterikatan yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang meningkat, kebiasaan peran yang meningkat, perilaku pro-aktif dan motivasinya pun akan muncul, menampakkan performa kerja dan inisiatif tinggi, serta rendahnya *absenteesein* (Schaufeli & Salanova, 2007). Hal ini menunjukkan betapa pentingnya perusahaan yang memiliki karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi.

*Work engagement* bisa dilihat dari aspek menurut Kahn (1990):

- a. Keterikatan Fisik  
Kondisi individu memiliki energi penuh dalam bekerja. Karyawan akan mengeluarkan segala daya dan menghabiskan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai tenggat waktu yang diberikan dan mampu mencapai keberhasilan tugas yang memuaskan.
- b. Keterikatan Kognitif  
Individu yang memiliki keterikatan kognitif akan memberikan pemikiran terbaiknya untuk organisasi. Individu juga senantiasa berkonsentrasi penuh dalam bekerja dan hanyut dalam bekerja.
- c. Keterikatan Emosional  
Ketika individu yang memiliki keterikatan emosional akan cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Individu juga positif terhadap peran, rekan, dan atasannya, selain itu individu tersebut juga yakin untuk melakukan yang terbaik dan membangun organisasi bersama rekannya.

Schaufeli dan Salanova (2002) menjelaskan bahwa terdapat tiga karakter *work engagement*, yakni:

- a. *Vigor* (semangat)  
Individu yang berada pada karakteristik *vigor* memiliki energi yang tinggi dan gigih dalam bekerja, serta memiliki sikap

kerelaan dalam memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. *Dedication* (dedikasi)

Individu dengan karakteristik dedikasi ini digambarkan sebagai karyawan yang sangat terlibat dengan pekerjaannya. Hal ini dicirikan dengan perasaan karyawan yang antusias, penuh makna, dan merasa tertantang.

c. *Absorption* (penghayatan)

Individu yang memiliki keterikatan kerja dengan karakteristik ini akan merasakan konsentrasi yang penuh dan merasa bahagia saat bekerja, sehingga sulit melepaskan diri dari pekerjaannya dan merasa waktu terlalu cepat.

*Work engagement* yang diklaim sebagai lawan dari *burnout* memiliki dimensi sebagai berikut Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris (2008):

a. *Vigor*

*Vigor* berartikan semangat. Dimensi ini dicirikan dengan energi dan ketahanan mental yang tinggi dalam bekerja, kesediaan untuk memberikan usaha terbaik dalam pekerjaan, dan ketekunan bahkan mampu dalam menghadapi kesulitan

b. *Dedication*

Dedikasi merujuk pada keterlibatan kuat pada diri individu dengan pekerjaannya, dan memiliki rasa bermakna terhadap pekerjaannya, antusias dalam bekerja, inspirasi, bangga, dan tantangan.

c. *Absorption*

Penghayatan ini dicirikan dengan individu yang berkonsentrasi penuh dan dengan senang hati, asik dalam bekerja, dan merasa waktu berlalu cepat dan hanyut dalam pekerjaan sehingga sulit melepaskan diri dari pekerjaannya.

Maka dari itu peneliti merujuk pada pendapat Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris (2008) bahwa dimensi-dimensi *work engagement* ialah *vigour*, *dedication*, dan *absorption*.

### 3. Faktor-faktor *Work Engagement*

Konsep *work engagement* yang sangat kompleks ini pun hal ini tidak terbentuk dengan sendirinya seperti yang diungkapkan Bakker (2011) *work engagement* dipengaruhi oleh tiga faktor, yakni:

a. *Job demands*

*Job demands* diartikan dengan tuntutan kerja ini merupakan taraf lingkungan pekerjaan yang memberikan rangsangan yang sifatnya menuntut sehingga perlu direspon.

b. *Job Resources*

*Job resources* atau sumber daya pekerjaan guna mencapai tujuan pekerjaan dan meminimalisir akibat dari *job demands*, yang mana keadaan ini akan merangsang pertumbuhan, belajar, dan perkembangan karyawan.

c. *Personal Resources*

*Personal Resources* atau sumber daya pribadi ini catatan diri positif yang berkaitan dengan ketahanan mental yang merujuk ke perasaan individu terhadap kemampuan dirinya guna mengendalikan dan memengaruhi lingkungannya. *Personal resources* merupakan evaluasi diri positif yang berkaitan dengan resiliensi dan berpaku pada perasaan individu mengenai kemampuan untuk mengendalikan dan berdampak pada lingkungan (Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson 2003). Menurut McEwen (2011) resiliensi sendiri merupakan sebuah kecakapan dalam bertahan atau mampu mengatasi kesulitan sehingga mampu beradaptasi. Adaptasi merupakan bagian dari ketahanan mental yang merujuk ke perasaan individu sebagaimana definisi *personal resources*. Dari sini sudah jelas bahwa resiliensi berkaitan dengan *work engagement*.

Schaufeli & Bakker (2004) juga mengungkapkan bahwa keterikatan kerja atau *work engagement* ini dipengaruhi oleh:

- a. *Model Job demands-Resources* (JD-R) yang aspeknya ialah lingkungan instansi secara fisik, sosial, organisasi, gaji, jenjang karir, dukungan atasan dan rekan kerja.
- b. *Psychological Capital* dengan aspek kepercayaan diri (*self efficacy*), rasa optimis (*optimism*), harapan (*hope*), dan resiliensi (*resilience*).

Kesimpulannya adalah yang dapat mempengaruhi *work engagement job demands, job resources, personal resources, model job demands-resources, dan psychological capital*. Dalam hal ini peneliti mengambil dua faktor yakni *job demands* dan resiliensi. Resiliensi diambil dari faktor *personal resources* yang dispesifikasikan.

#### 4. *Work Engagement* dalam Pandangan Islam

Pandangan Islam *work engagement* digambarkan di Surat Al jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا  
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (١٠)

Yang artinya: "Apabila sholat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung."

Tafsir Al Misbah menjelaskan bahwa pada ayat ini setelah melaksanakan shalat, maka manusia diperintahkan untuk bertebaran dalam berbagai kepentingan dan mencari karunia dengan berzikir kepada (Shihab, 2006). Perintah untuk bertebaran dalam berbagai kepentingan ini ialah bekerja. Bekerja ini harus dilakukan dengan bersungguh-sungguh. Kerja dengan sungguh-sungguh merupakan indikator dari *work engagement*.

Kesimpulannya bahwa keterikatan kerja ada di dalam Islam setelah melaksanakan kewajiban sebagai seorang muslim yakni

shalat, Allah memerintahkan manusia untuk bertebaran mencari karunia. Karunia yang dimaksud salah satunya dengan melanjutkan hidup dengan memenuhi kebutuhan hidup dengan bekerja. Manusia juga dituntut untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh, dan hal ini merupakan indikasi dari keterikatan kerja atau *work engagement*.

*Work engagement* juga dipertegas dalam hadist. Seorang muslim harus bekerja dengan profesional yang dibahasakan dengan “*itqan*”. Diriwayatkan dari Aisyah ra, bahwa Rasulullah SAW bersabda, Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang diantara kalian, yang apabila mengerjakan satu pekerjaan, dia mengerjakannya dengan sempurna, HR. Thabrani, Baihaqi & Abu Ya'la (Maulan 2021).

## **B. Job demands**

### **1. Definisi Job demands**

Jones dan Fletcher (1996) memaparkan bahwa *job demands* atau tuntutan kerja sebagai taraf lingkungan yang mengandung rangsangan yang mengharuskan untuk diberi perhatian atau tanggapan. Tuntutan adalah hal-hal yang diharuskan untuk diselesaikan. *Job demands* juga dijelaskan oleh Mikkelsen, Øgaard, dan Landsbergis (2005) sebagai aspek yang berkaitan dengan merujuk ke stres kerja dan sumber beban kerja diantara para pekerja. Ini senada dengan pendapat Bakker, Demerouti, dan Sanz-Vergel (2014) menjelaskan bahwa *job demands* merupakan prediktor dari kelelahan, keluhan kesehatan psikosomatis, dan cedera regangan berulang.

Schaufeli dan Bakker (2004) berpendapat bahwa *job demands* tak selalu bernilai negatif. *Job demands* dominan jadi *stressor* karena karyawan harus memenuhi tuntutan tersebut dan membutuhkan usaha yang tinggi yang bisa menampakkan respon negatif seperti depresi, kecemasan, atau *burnout*. *Job demands* ini jika berbentuk positif akan menambah antusias dari karyawan

dalam bekerja dan menganggap kesulitan adalah sebuah tantangan.

*Job demands* adalah seluruh aspek yang terkait dengan kondisi fisik, psikologis pribadi, hubungan antar manusia, dan kondisi organisasional yang membutuhkan usaha, pengeluaran atau biaya yang harus dikeluarkan seseorang (Schaufeli & Bakker, 2004). *Job demands* pun merujuk kepada aspek fisik dalam dunia kerja. Hal ini pun yang menuntut seseorang untuk diselesaikan.

Disimpulkan bahwa *job demands* merupakan tuntutan dalam pekerjaan berupa aspek yang terkait dengan kondisi fisik, psikologis pribadi, hubungan antar manusia, dan kondisi organisasional yang membutuhkan tanggapan dan harus diselesaikan. *Job demands* membutuhkan usaha-usaha dari para karyawan. Ada dua respon dalam *job demands* yakni positif dan negatif. Respon positif ini ketika individu menganggap bahwa tekanan merupakan menjadi antusias dan menganggap sebuah tantangan yang harus diselesaikan, sedangkan respon negatif yakni merasa kelelahan, depresi, dan stres.

## 2. Aspek *Job demands*

Terdapat 4 aspek *job demands* (Schaufeli & Bakker, 2004):

- a. Aspek Fisik  
Aspek fisik ini berupa waktu yang terlampaui panjang, kelelahan secara fisik dan tata letak lingkungan yang tidak nyaman.
- b. Aspek Psikologis  
Aspek ini meliputi tenggat waktu dari pekerjaan dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Aspek Sosial  
Aspek sosial berupa hubungan negatif terhadap klien dan hubungan yang tidak baik dengan atasan.
- d. Aspek organisasional

Aspek yang ada di organisasional berupa perasaan tidak aman terkait dengan masa depan pekerjaan dan peran yang ambigu dalam pekerjaan.

Bakker dan Demerouti (2008) memaparkan 3 aspek dalam *job demands*, yaitu:

- a. *Workload*  
Aspek ini merupakan aspek yang berkaitan mengenai tuntutan pekerjaan dalam jumlah yang banyak dan perlu diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.
- b. *Emotional demands*  
Aspek *emotional demands* merupakan aspek untuk melihat daya atau usaha yang dikeluarkan dalam menghadapi emosi yang muncul saat bekerja, dan emosi yang diharapkan instansi terkait.
- c. *Mental demands*  
Aspek ini berkaitan dengan daya kerja otak dan proses pengolahan informasi saat bekerja.

Lestari dan Zamralita (2018) dimensi dari *job demands* adalah:

- a. Tekanan pekerjaan yang tinggi (*job pressure*)
- b. Kondisi emosi yang terkait dengan pekerjaan (*emosional demand*)
- c. Kerumitan dalam pekerjaan (*hassle*)
- d. Konflik peran (*role conflict*)
- e. Kondisi pekerjaan yang membutuhkan pemikiran yang akurat (*cognitive demand*).

Penjelasan di atas peneliti menggunakan aspek-aspek Bakker dan Demerouti (2008) untuk dijadikan landasan pengukuran *job demands*. Aspek-aspeknya diantara lain ialah *workload*, *emotional demands*, dan *mental demands*.

## C. Resiliensi

### 1. Definisi Resiliensi

Pada tahun 2014, *American Psychological Assosiation* (APA) mendefinisikan resiliensi sebagai proses adaptasi yang baik dalam menghadapi kesulitan, trauma, tragedi, ancaman atau sumber stres (Southwick et al., 2014). Resiliensi merupakan kapasitas sistem dinamis untuk adaptasi dari gangguan yang mengancam kelangsungan hidup, fungsi, atau pengembangan sistem (Masten, 2014) .

Kaplan (1999) mendefinisikan resiliensi sebagai kapasitas individu untuk mempertahankan kemampuan yang berfungsi dengan kompeten dalam menghadapi segala stressor dalam kehidupan. Resiliensi didefinisikan sebagai kecakapan dalam bertahan atau mampu mengatasi kesulitan-kesulitan dari kejadian yang tidak menyenangkan dan mampu beradaptasi dan bertahan dari ketidakpastian (McEwen, 2011).

Hendriyani (2018) menjelaskan individu yang memiliki resiliensi yakni ketika menghadapi keadaan yang menekan individu tersebut tetap merasakan berbagai emosi negatif seperti marah, sedih, kecewa, cemas, khawatir, dan takut akan tetapi individu tersebut memiliki cara-cara untuk memperbaiki kondisi psikologisnya lalu bergerak bangkit dalam keterpurukkan.

Pendapat di atas berkesimpulan bahwa resiliensi merupakan kecakapan individu dalam bertahan dan menghadapi kesulitan-kesulitan yang tidak menyenangkan dan individu tersebut mampu beradaptasi.

### 2. Aspek Resiliensi

Menurut McEwen (2011) ada 4 aspek resiliensi, yaitu:

#### a. *Mental Toughness*

Pada aspek ini menggambarkan individu yang memiliki mental yang kuat. Hal ini digambarkan dengan kecakapan dalam beradaptasi, percaya diri, mampu mengendalikan keadaan, dan optimis.



- b. *Physical Endurance*  
Mampu memahami dan merawat tubuh merupakan aspek resiliensi, karena dengan memahami sistem diri dapat mengembangkan kekuatan fisik, fleksibilitas, dan daya tahan.
- c. *Emotional Balance*  
Aspek ini individu perlu menyadari dan menerima perasaan dan mampu memelihara hubungan yang efektif. Individu juga perlu mengelola perasaan negatif dan menciptakan energi positif.
- d. *Purpose and Meaning*  
Individu memiliki tujuan dan makna hidup untuk bisa berdedikasi dengan lingkungannya. Individu yang memiliki tujuan dan makna hidup identik dengan bersikap jujur pada diri sendiri serta konsisten dengan nilai dan keyakinan prinsip hidup. Tujuan dan makna hidup bisa mengontrol kehidupan seseorang serta mampu memanfaatkan waktu.

Menurut Reivich dan Shatte (2002) aspek resiliensi sebagai berikut:

- a. *Regulasi Emosi*  
Regulasi emosi merupakan kecakapan individu dalam bersikap tenang dalam situasi yang menekan. Individu yang memiliki regulasi emosi yang baik akan lebih mudah dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Individu yang bisa mengekspresikan emosi merupakan hal yang membangun dan sehat karena kecakapan untuk mengekspresikan emosi dengan tepat masuk ke dalam bagian resiliensi. Keterampilan yang memudahkan individu dalam regulasi emosi yakni dengan tenang dan fokus.
- b. *Pengendalian Impuls*  
Aspek ini individu dapat mengontrol keinginan, dorongan, kesukaan, dan kendala yang muncul dari dalam diri individu.
- c. *Optimisme*  
Optimis merupakan indikasi individu yang resilien. Optimis sendiri ketika individu mampu melihat masa depan yang baik.

Individu yang optimis memiliki harapan terhadap masa depan dan percaya mampu mengontrol hidup mereka.

d. Empati

Empati merupakan kecakapan individu dalam memahami dan peduli terhadap orang lain, empati ini berkaitan dengan mengetahui indikasi kondisi emosional dan psikologis orang lain. Individu yang memiliki empati bisa diperhatikan dari intonasi suara, mimik wajah, gestur tubuh, dan kemampuan untuk menangkap apa yang orang lain pikirkan dan rasakan.

e. Analisis Penyebab Masalah

Analisis penyebab masalah atau yang biasa disebut dengan *causal analysis*. Ini merupakan sebuah kecakapan individu untuk mengenal dan mengetahui alasan dari suatu permasalahan yang sedang dihadapi. Individu yang bisa mengenali penyebab dari kesalahan akan cenderung tidak mengulangi kesalahan yang sama. Individu yang bisa menjabarkan solusi dan aksi yang harus dilakukan dalam penyelesaian masalah merupakan individu yang resilien yang memiliki fleksibilitas kognitif.

f. Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan buah dari kesuksesan dari pemecahan masalah. Efikasi diri merupakan keyakinan diri atas kecakapan pemecahan masalah hingga mencapai kesuksesan. Efikasi diri ini memiliki pengaruh terhadap prestasi, kesehatan fisik dan mental, karir, dan perilaku individu.

g. *Reaching Out*

*Reaching out* ini diartikan mampu dalam meraih aspek positif dari kehidupan setelah ditimpa hal yang membuat individu tertekan.

Peneiliti merujuk pada Mcewen (2011) bahwa aspek resiliensi yakni *mental toughness, physical endurance, emotional balance*, dan *purpose and meaning*.

#### **D. Dinamika *Job demands* dan Resiliensi dengan *Work Engagement* Pada Perawat Ruang Isolasi Covid-19**

Perawat ruang isolasi Covid-19 yang merupakan garda terdepan untuk melayani masyarakat Indonesia mencapai kesembuhan. Maka dari itu perawat ruang isolasi Covid-19 dituntut memiliki *work engagement* yang tinggi. *Work engagement* perawat ruang isolasi Covid-19 yang tinggi membuat kinerjanya akan meningkat dan perawat tersebut akan memberikan performa terbaik untuk melayani masyarakat. *Work engagement* atau yang diartikan dengan keterikatan kerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni *job demands*, *job resources*, *personal resources*, *Model JD-R*, dan *psychological capital*.

Salah satu yang mempengaruhi *work engagement* ialah dari *job demands* yang bisa dikategorikan sebagai faktor eksternal. *Job demands* ini lebih dikenal dengan tuntutan kerja. *Job demands* adalah seluruh aspek yang terkait dengan kondisi fisik, psikologis pribadi, hubungan antar manusia, dan kondisi organisasional yang membutuhkan usaha atau *output* atau biaya yang harus dikeluarkan seseorang (Schaufeli & Bakker, 2004). Pada saat pandemi *job demands* meningkat bahkan secara beban kerja yang masuk ke dalam aspek *job demands* lebih meningkat diakibatkan penularan virus yang cepat dan menggunakan alat pelindung diri yang tidak nyaman. Bahkan sempat dalam beberapa bulan perawat ruang isolasi Covid-19 *overcapacity* pasien.

*Job demands* tak selamanya bersifat negatif. Apabila dipandang positif maka akan meningkatkan semangat, antusias, kebermanaan, bahkan hanyut dalam nikmatnya bekerja. *Job demands* yang tinggi dinilai menjadi tantangan sendiri bagi perawat ruang isolasi Covid-19

Penelitian yang diadakan oleh Mulyana, Suyasa, dan Tumanggor (2020) bahwa salah satu aspek *job demands* berpengaruh positif dan signifikan dengan dimensi-dimensi *work engagement*. Pada dimensi *vigor* ( $r_s = 0,282$ ,  $p = 0,058 > 0,05$ ), dimensi kedua *dedication* ( $r_s = 0,342$ ,  $p = 0,020 > 0,05$ ), dan dimensi ketiga *absorption* ( $r_s = 0,341$ ,  $p = 0,020 > 0,05$ ). Kesimpulannya bahwa semakin banyak pekerjaan diluar pekerjaan pokoknya, memiliki banyak pekerjaan, semakin pendek

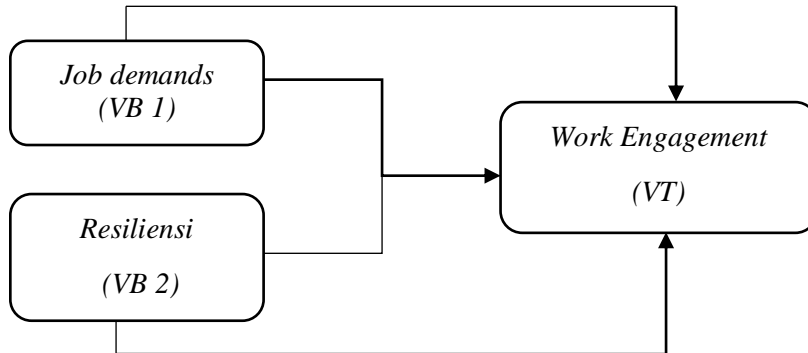
tenggat waktu, dan pekerjaan mempengaruhi diri *Medical Representative*, maka semangat bekerja meningkat, merasa bekerja menyenangkan, antusias, dan menganggap kesulitan sebagai tantangan.

Faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* ialah *personal resources*. *Personal resources* merupakan evaluasi diri positif yang berkaitan dengan resiliensi dan berpaku pada perasaan individu mengenai kemampuan untuk mengendalikan dan berdampak pada lingkungan (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson 2003). Dari sini sudah jelas bahwa resiliensi berkaitan dengan *work engagement*.

Di masa pandemi adaptasi sangat diperlukan utamanya oleh perawat ruang isolasi Covid-19. Pandemi ini baru merupakan sebuah bencana yang apabila perawat ruang isolasi Covid-19 tidak resilien maka akan terjadi beberapa gangguan mental. Resiliensi sendiri adalah kecakapan dalam bertahan atau mampu mengatasi kesulitan-kesulitan dari kejadian yang tidak menyenangkan dan mampu beradaptasi dan bertahan dari ketidakpastian (McEwen, 2011). Individu yang memiliki resilien bisa meminimalisir dan bersemangat serta mampu memberikan dedikasi dalam bekerja. Semangat dan dedikasi ini merupakan aspek dari *work engagement*. Hal ini diperkuat dengan penelitian Steven dan Prihatsanti (2017) yang mana hasil korelasi resiliensi dan *work engagement* sebesar sebesar 0.73 dengan  $P=0.000$  ( $p<0.05$ ) yang diartikan semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi juga *work engagement*. Hasil juga menunjukkan bahwa resiliensi memberikan 54.5% sumbangan efektif dalam mempengaruhi *work engagement*.

### E. Kerangka Berpikir

Berlandaskan penjabaran di atas, dengan ini peneliti memberikan *flowchart work engagement* ditinjau dari *job demands* dan resiliensi sebagai berikut:



Gambar 1 *Flowchart* hubungan antara VB1 dan VB2 dengan VT

### F. Hipotesis

1. Ada hubungan antara *job demands* dengan *work engagement*.
2. Ada hubungan antara resiliensi dengan *work engagement*.
3. Ada hubungan antara *job demands* dan resiliensi dengan *work engagement*.



## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Identifikasi Variabel

Terdapat 2 jenis variabel pada penelitian ini yakni variabel terikat dan variabel bebas. Tiga variabel yang terdiri dari satu variabel terikat dan dua variabel bebas dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (Y) : *Work Engagement*
2. Variabel Bebas (X1) : *Job demands*
3. Variabel Bebas (X2) : Resiliensi

### B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan mengenai cara mengukur sebuah variabel (Sudaryono, 2017). Definisi operasional akan memudahkan peneliti dalam menjabarkan variabel dan bagaimana peneliti akan mengukur variabel yang kemudian akan dianalisis dan diuji secara empiris. Ada pun tabel definisi operasional sebagai berikut.

**Tabel 1.**  
**Tabel Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
1	<i>Job Demands (X1)</i>	Tuntutan kerja berupa aspek fisik, psikologis, hubungan antar manusia, dan kondisi organisasional yang harus diselesaikan. <i>Job demands</i>	Adaptasi Skala <i>Job Demands</i> oleh Rahayu berupa <i>workload, emotional demands, dan mental demands.</i>	Skor subjek pengisian skala, semakin tinggi skor semakin tinggi <i>job demands</i> individu.	Interval

---

		respon positif akan menjadi tantangan bagi individu.			
2	Resiliensi (X2)	Kecakapan individu dalam bertahan dan menghadapi kesulitan-kesulitan yang tidak berkenan dan individu tersebut mampu beradaptasi.	Skala ini disusun mengacu pada teori Mcewen. Aspek-aspek tersebut ialah <i>mental toughness, physical endurance, emotional balance, dan purpose and meaning.</i>	Skor subjek pengisian skala, semakin tinggi skor semakin tinggi resiliensi individu.	Interval
3	<i>Work Engagement</i> (Y)	Kondisi individu yang terikat dengan pekerjaannya, memiliki komitmen afektif terhadap organisasi, dan peran extra kepada oraganisasi serta memiliki energi dan antusias yang tinggi	Terjemahan skala <i>The Utrecht Work Engagement Scale</i> (UWES) oleh Bakker & Leiter. Dengan dimensi tersebut ialah <i>vigor, dedication, absorption</i>	Skor subjek pengisian skala, semakin tinggi skor semakin tinggi <i>work engagement</i> individu.	Interval

---



### C. Subjek Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini diambil dari data Kepala Seksi Sumber Daya Pelayanan Keperawatan bulan Maret 2022 yang mana terdiri dari 92 perawat yang berada ruang isolasi Covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek.

#### 2. Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* yang digunakan ialah *purposive sampling*. Didefinisikan sebuah teknik penarikan sampel dengan catatan tertentu (Sugiyono, 2017). Karakteristik penelitian ini ialah subjek merupakan perawat ruang isolasi berprofesi sebagai dan perawat yang terlibat langsung dalam penanganan pasien Covid-19.

#### 3. Sampel

Sampel dalam penelitian ini ialah 56 perawat ruang isolasi covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek. Jumlah 56 perawat ini didapat dari pengurangan subjek yang digunakan untuk uji coba.

### D. Metode Pengumpulan Data

#### 1. Skala *Work Engagement*

Skala *Work Engagement* terjemahan dari *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* oleh (Bakker & Leiter, 2010). *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* disusun menggunakan dimensi *work engagement* berupa *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* memiliki reliabilitas 0.92 dan *range* seleksi aitem 0.56-0.75. Peneliti menerjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia. Skala format skala frekuensi dengan 4 point jawaban, yaitu tidak pernah (1) sampai dengan selalu (4). Semakin tinggi skor subjek maka semakin tinggi *work engagement* pada diri subjek. Adapun tabel *blueprint* dari alat

ukur *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* oleh (Bakker & Leiter, 2010) sebagai berikut di bawah ini.

**Tabel 2.**  
***Blue Print The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)***

Dimensi	<i>Favorable</i>	Jumlah
<i>Vigor</i>	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
<i>Dedication</i>	2, 5, 7, 10, 13	5
<i>Absorption</i>	3, 6, 9, 11, 14, 16	6
Jumlah		17

## 2. Skala *Job demands*

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur *Job demands* adalah dengan adaptasi Skala *Job Demands* oleh Rahayu (2019) dengan hasil reliabilitas 0.896 dan nilai selesksi aitem 0.321 -0.772. Skala ini dibuat menggunakan teori Bakker dan Demerouti (2008) yakni *workload*, *emotional demands*, dan *mental demands*. Skala ini dibuat dengan empat alternatif jawaban yakni 1-4 dengan arti seperti berikut: 1 (Tidak Pernah), 2 (Kadang-kadang), 3 (Sering), dan 4 (Selalu).

**Tabel 3.**  
***Blue Print Job demands***

Aspek	<i>Favorable</i>	Jumlah
<i>Workload</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
<i>Emotional Demands</i>	7, 8, 9, 10	4
<i>Mental Demands</i>	11, 12, 13, 14	4
Jumlah		14

## 3. Skala Resiliensi

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur resiliensi adalah skala resiliensi menggunakan format *likert*. Skala ini dibuat dengan empat alternatif jawaban yakni 1-4 dengan tafsirannya seperti berikut: 1 (Sangat tidak sesuai), 2

(Tidak sesuai), 3 (Sesuai), dan 4 (Sangat Sesuai). Skala resiliensi ini dibuat mengacu pada aspek teori (Mcewen, 2011) yang aspeknya adalah *mental toughness*, *physical endurance*, *emotional balance*, dan *purpose and meaning*. Di bawah ini merupakan tabel *blue print* dari resiliensi.

**Tabel 4.**  
**Blue Print Resiliensi**

Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
<i>Mental Toughness</i>	1, 9, 17, 24	5, 11, 21, 29	8
<i>Physical Endurance</i>	2, 12, 18	6, 10, 23	6
<i>Emotional Balance</i>	7, 13, 19, 22	3, 15, 25, 30	8
<i>Purpose And Meaning</i>	8, 16, 20, 26	4, 14, 27, 28	8
Jumlah	15	15	30

#### E. Uji Seleksi Aitem dan Reliabilitas

Seleksi aitem berarti seberapa jauh akurasi suatu alat tes atau skala berfungsi dalam pengukuran. Suatu pengukuran yang memiliki nilai seleksi aitem tinggi ketika mampu menghasilkan data-data yang akurat tentang gambaran variabel yang diukur (Azwar, 2012). Seleksi aitem menggunakan validitas isi guna melihat seberapa layak suatu tes sebagai sampel dari domain aitem yang akan diukur (Azwar, 2012).

Reliabilitas atau yang punya banyak nama lain seperti konsistensi, keterpercayaan, kestabilan, keajegan ini merupakan konsep seberapa jauhnya hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2012). Pengujian terhadap item-item yang valid alat ukur yang digunakan dengan menggunakan teknik uji reliabilitas *Alpha Cronbach*. Skala dapat dikatakan reliabel apabila jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil.

### **F. Metode Analisis Data**

Metode analisis data menggunakan regresi berganda dua prediktor untuk mengetahui hubungan *job demands* resiliensi secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama yang diduga mempunyai hubungan yang kuat terhadap *work engagement*. Analisis regresi ganda merupakan analisis yang disyaratkan dalam penelitian memiliki dua variabel bebas (Sudaryono, 2017). Data akan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS 26.

## **BAB IV**

### **PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kancah**

Orientasi kancah ialah proses dalam sebuah riset untuk pengenalan atau memahami fakta krusial mengenai tempat penelitian yang berkaitan pada fenomena yang diambil dalam penelitian, yakni seperti tanda khusus kawasan penelitian, karakteristik pada subjek, dan kondisi dan keadaan. Peneliti akan melakukan penelitian di “Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek” yang berada di Jl. Dr. Rivai No. 6, Bandar Lampung, Indonesia.

RSUD Abdul Moeloek yang kini menjadi rumah sakit rujukan terbanyak 15 kabupaten di Provinsi Lampung ini dulunya rumah sakit perkebunan milik pemerintah Hindia Belanda untuk mengurus pekerja perkebunan berkapasitas 100 tempat tidur pada tahun 1914. Setelah merdeka RSUD Dr. H. Abdul Moeloek digunakan sebagai rumah sakit umum untuk pemerintah Sumatera Selatan di tahun 1950 sampai tahun 1964 yang kemudian jadi “RSU Tanjung Karang”, Teluk Betung ketika Lampung otonom. Setelahnya jadi RSUD Provinsi Lampung ditahun 1965 berdasarkan “Surat Keputusan Gubernur Lampung 7 Agustus 1984” yang kemudian beralih nama menjadi “RSUD Dr. H. Abdul Moeloek” sampai kini.

Pada 1993 diturunkan “SK Menteri Kesehatan RI Nomor: 1163/Menkes/SK/XII/1993” RSUD Dr. H. Abdul Moeloek masuk ke dalam kategori RSUD Non Pendidikan kelas B. Kemudian dalam “Peraturan daerah Provinsi Lampung No.8 tahun 1995” ditahun 1995, RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung menjadi “Tingkat 1 Lampung” yang kemudian dilegalkan oleh Mendagri dengan “SK No. 139 tahun 1995”.

RSUD Dr. H. Abdul Moeloek kemudian dijadikan Rumah Sakit Unit Swadana Daerah atas dasar Peraturan Daerah Provinsi

Lampung tahun 2000 yang kemudian beralih RSUD Pendidikan Tipe B pada 28 Juli 2008 dan RSUD PPK-BLUD dengan pangkat penuh berdasarkan “Peraturan Gubernur nomor: 605 G/V/HK/2009”. Hingga saat ini RSUD Dr. H. Abdul Moeloek menjadi rumah sakit rujukan tertinggi di Lampung.

Berdasarkan data yang didapat dari Ka.Sie Sumber Daya Pelayanan Keperawatan terdapat perawat Covid-19 di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung berjumlah 92 orang. Penelitian ini dilakukan kepada perawat ruang isolasi covid-19 yang berjumlah 56 orang.

## **2. Persiapan Penelitian**

### **a. Persiapan Administrasi**

Dalam penelitian diadakan pengadministrasian dengan melakukan izin dengan beberapa pihak terkait. Peneliti melakukan prosedur penelitian dengan melakukan administrasi surat izin yang dikemukakan dari Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung dengan Nomor Surat: “B.247/UN.16/DU.1/PP.009.7/02/2022”. Peneliti juga melakukan pengurusan surat keterangan laik etik ke prodi Psikologi Islam UIN Raden Intan Lampung dengan Nomor Surat: “B.257/UN.16/DU/PP.00.9/02/2022”. Surat-surat tersebut diberikan ke bagian Tata Usaha RSUD Dr. H. Abdul Moeloek bersama dengan proposal. Pelaksanaan penelitian dilakukan setelah mendapat surat balasan dari Diklat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek dengan Nomor Surat: 420/0446 E/VII.01/10.26/III/2022.

Setelah mengambil surat di bagian Diklat, peneliti di arahkan ke ruangan Kepala Seksi Sumber Daya Pelayanan Keperawatan untuk meneruskan surat dan meminta data yang dibutuhkan. Kemudian peneliti diberikan kontak setiap kepala ruangan isolasi covid-19 untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

### **b. Persiapan Alat Ukur**

Peneliti menggunakan tiga alat ukur dipenelitian ini. Adapun alat ukur yang dipakai saat penelitian ini ialah satu alat ukur adaptasi, satu alat ukur terjemahan, dan satu alat ukur buatan peneliti dengan mengacu teori tokoh.

Skala *work engagement*, peneliti menerjemahkan UWES oleh (Bakker & Leiter, 2010). Skala ini disusun menggunakan dimensi *work engagement* oleh (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris 2008). Aspek berupa *vigor*, *dedication*, dan *job absorption*.

Skala *job demands* diadaptasi dari skala *job demands* dari (Rahayu, 2019). Skala ini disusun sesuai dengan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2008). Aspek tersebut ialah *workload*, *emotional demands*, dan juga *mental demands*.

Skala resiliensi disusun oleh peneliti dengan pedoman pada teori (McEwen, 2011). Aspek yang dikemukakan pada teori ini ialah *mental toughness*, *physical endurance*, *emotional balance*, dan juga *purpose and meaning*. Peneliti menyusun alat ukur ini terdiri atas dua jenis pernyataan, yakni *favorable* dan *unfavorable*. Nilai dari pernyataan *favorable* tersebut 1 untuk pilihan “sangat tidak sesuai”, 2 untuk “tidak sesuai”, 3 untuk “sesuai”, dan 4 untuk “sangat sesuai”. Pernyataan *unfavorable* bernilai 1 untuk “sangat sesuai”, 2 untuk “sesuai”, 3 “tidak sesuai”, dan 4 untuk “sangat tidak sesuai”. Alat ukur yang diterjemahkan dan dibuat mandiri di uji coba (*try out*).

### 3. Pelaksanaan *Try Out*

Pelaksanaan uji coba ini merupakan tahap sebelum penelitian. Tahap ini merupakan tahap yang penting untuk dilakukan, sebab tahap ini guna menyeleksi aitem dan mengetahui reliabilitas media pengukuran yang dipakai di penelitian. Tahap ini dilakukan di tanggal 10 Maret 2022-11 Maret 2022 dengan jumlah responden 30 perawat ruang isolasi covid-19. Peneliti memberikan *link google form* kepada dua perawat yakni yang menjadi kepala perawat ruangan tersebut, kemudian kepala ruangan tersebut menyebarkan ke rekan kerjanya yang satu ruangan. Setelah jumlah responden

memenuhi syarat, maka dilakukan skoring dan analisis. Dalam hal ini yang akan diujikan adalah skala *work engagement* yang berisikan 17 aitem dan skala resiliensi yang berisikan 30 aitem.

#### 4. Uji Seleksi Aitem Dan Reliabilitas Instrumen

Peneliti mempergunakan SPSS 26 dalam mengetahui reliabilitas dan seleksi aitem pada skala yang ditelah diuji cobakan. Reliabilitas alat ukur menggunakan *Alpha Cronbach*. Hal ini, indeks koefisien korelasi yang dipertimbangkan. Menurut Azwar (2012) koefisien korelasi total guna membedakan aitem dengan proses mengamati koefisien penyebaran nilai aitem dengan skala. Aitem baik berada pada nilai  $\geq 0.300$ . Namun apabila dalam skala tersebut banyak yang gugur maka boleh diturunkan  $\geq 0.250$ .

##### a. Evaluasi Uji Seleksi Aitem dan Reliabilitas Skala *Work Engagement*

Dari evaluasi seleksi aitem dan reliabilitas skala *work engagement* yang semula bertotalkan 17 aitem dengan 18 aitem valid dan 1 aitem gugur, nilai koefisien korelasi diantara 0,315 -0,729 yang kemudian reliabilitas sebesar 0,890. Aitem dengan perolehan angka 0,300 kemudian dihilangkan.

**Tabel 5.**

**Distribusi Aitem Valid serta Gugur Skala *Work Engagement***

No	Dimensi	Aitem		Koefisien Korelasi
		Valid	Gugur	
1	<i>Vigour</i>	6	0	0,410-0,729
2	<i>Dedication</i>	4	1	0,505-0,644
3	<i>Absorption</i>	6	0	0,315-0,693
Total		16	1	0,315-0,729

##### b. Evaluasi Uji Seleksi Aitem dan Reliabilitas Skala *Job Demands*

Dari evaluasi seleksi aitem dan reliabilitas skala *job demands* yang bertotalkan 14 aitem, nilai koefisien korelasi diantara 0,315-0,729 yang kemudian reliabilitas sebesar 0,890.



**Tabel 6.**  
**Distribusi Aitem Valid serta Gugur Skala *Job Demands***

No	Aspek	Aitem		Koefisien Korelasi
		Valid	Gugur	
1	<i>Workload</i>	6	0	0,310-0,642
2	<i>Emotional Demands</i>	4	0	0,481-0,783
3	<i>Mental Demands</i>	4	0	0,616-0,747
Total		14	0	0,310-0,783

c. Evaluasi Uji Seleksi Aitem dan Reliabilitas Skala Resiliensi

Dari evaluasi seleksi aitem dan reliabilitas skala resiliensi yang semula bertotalkan 30 aitem dan gugur 8 aitem sehingga tersisa 22 aitem, nilai koefisien korelasi diantara 0,304 -0,693 yang kemudian reliabilitas alat ukur sebesar 0,810. Aitem dengan perolehan angka 0,300 kemudian dihilangkan.

**Tabel 7.**  
**Distribusi Aitem Valid serta Gugur Skala Resiliensi**

No	Aspek	Aitem		Koefisien Korelasi
		Valid	Gugur	
1	<i>Mental Toughness</i>	6	2	0,309-0,600
2	<i>Physical Endurance</i>	3	3	0,348-0,398
3	<i>Emotional Balance</i>	6	2	0,317-0,693
4	<i>Purpose and Meaning</i>	7	1	0,304-0,519
Total		22	8	0,304-0,693

## 5. Penyusunan Skala Penelitian

Berdasarkan penyajian uji seleksi aitem dan reliabilitas di atas, maka jumlah aitem yang baik ialah 16 aitem skala *work engagement*, 14 aitem skala *job demands*, dan 22 aitem skala resiliensi. Peneliti menyusun skala dengan baik dan reliabel agar bisa dipakai untuk alat ukur dipenelitian ini. Berikut manifestasi tabel aitem valid dari setiap skala.

**Tabel 8.**  
**Sebaran Aitem Baik Skala *Work Engagement***

No	Dimensi	Aitem	Total
1	<i>Vigour</i>	1, 3, 7, 11, 14, 16	6
2	<i>Dedication</i>	4, 6, 9, 12	4
3	<i>Absorption</i>	2, 5, 8, 10, 13, 15	6
Total			16

**Tabel 9.**  
**Sebaran Aitem Baik Skala *Job Demands***

No	Aspek	Aitem	Total
1	<i>Workload</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2	<i>Emotional Demands</i>	7, 8, 9, 10	4
3	<i>Mental Demands</i>	11, 12, 13, 14	4
Total			14

**Tabel 10.**  
**Sebaran Aitem Baik Skala Resiliensi**

No	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Mental Toughness</i>	1, 8, 18	4, 9, 22	6
2	<i>Physical Endurance</i>	14	5, 17	3
3	<i>Emotional Balance</i>	6, 10, 15	2, 12, 19	6
4	<i>Purpose and Meaning</i>	7, 13, 16,	3, 11, 20, 21	7
Total				22

## B. Pelaksanaan Penelitian

### 1. Penentuan Subjek Penelitian

Subjek di riset ini ialah perawat ruang isolasi covid-19 dengan teknik *purposive sampling*. Di penelitian ini subjeknya ialah 56 perawat ruang isolasi covid-19 dengan rincian 24 perawat di ruang

isolasi PBH lantai 1, 17 perawat ruang isolasi PBH lantai 2, dan 15 perawat ruang isolasi PBH lantai 4.

## **2. Pelaksanaan Pengumpulan Data**

Peneliti mengolektif data dari tanggal 22 Maret 2022 sampai 25 Maret 2022. Penyebaran ketiga skala ini dilakukan secara *online* dengan media *google form*. Peneliti memberikan *link* kepada kepala ruangan setiap lantai yang kemudian diteruskan ke subjek yang lain oleh kepala ruangan. Peneliti *me-follow up* pengumpulan data kepada kepala ruangan.

## **3. Skoring**

Setelah pengambilan data, tahap berikutnya adalah skoring atau pemberian nilai yang kemudian akan dianalisis. Skala *work engagement* dan *job demands* hanya memiliki aitem *favorable* dengan penilaian minimal 1 dan maksimal 4. Skala resiliensi memiliki aitem *favorable* dan *unfavorable*, penilaian skala resiliensi di aitem *favorable* adalah 1 (yang tidak sesuai) dan 4 (yang sesuai) sebaliknya perihal aitem *unfavorable* sebaliknya.

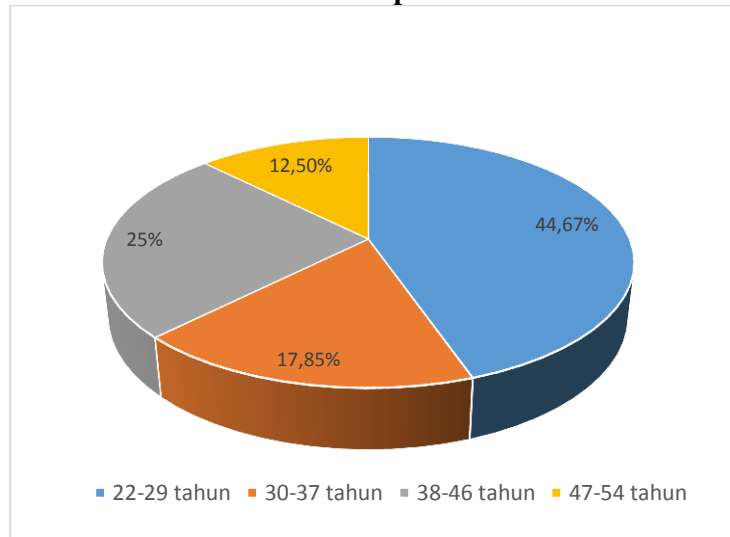
## **4. Karakteristik Responden**

Adapun yang menjadi karakteristik dalam penelitian ini, peneliti menyajikannya diagram lingkaran seperti di bawah ini:

### **a. Usia Responden**

Berikut diagram lingkaran dari responden:

**Diagram Lingkaran 1.  
Usia Responden**

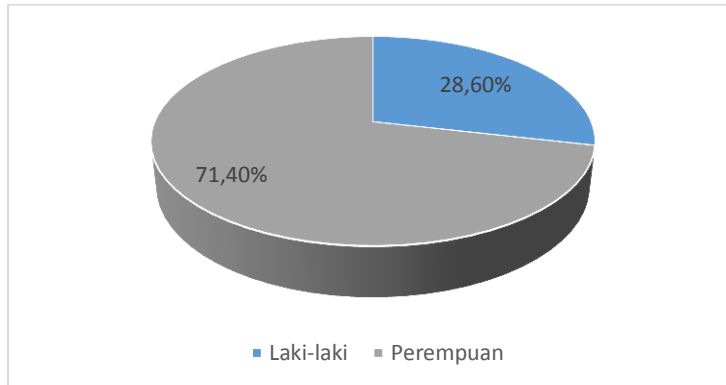


Dari diagram lingkaran di atas diketahui bahwa usia responden terdiri dari 4 kategori yakni 22-29 tahun terdiri dari 25 orang dengan jumlah presentase sebesar 44.67%, untuk kategori 30-37 tahun terdiri dari 10 orang dengan jumlah presentase 17.85 %, untuk kategori 38-46 tahun terdiri dari 14 orang dengan jumlah presentase 25%, sedangkan untuk kategori 47-54 tahun dengan jumlah 7 orang dengan presentase 12.5% dari 100%.

**b. Jenis Kelamin**

Adapun diagram lingkaran untuk jenis kelamin dari responden dalam penelitian ini, sebagai berikut:

**Diagram Lingkaran 2.  
Jenis Kelamin**

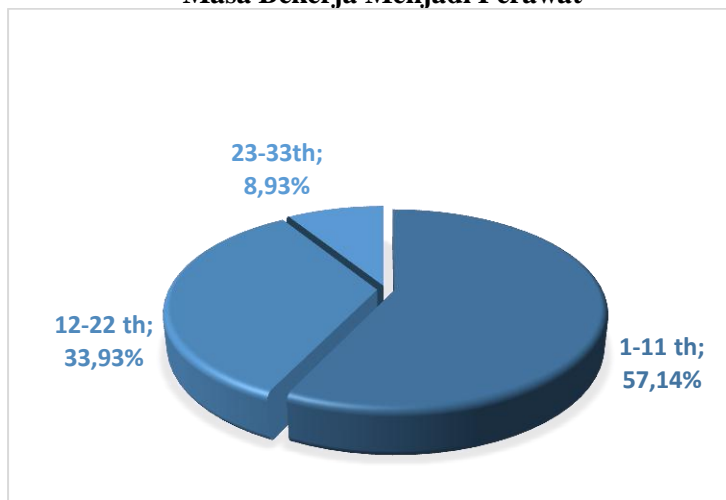


Dari diagram yang ada tampaklah jenis kelamin responden di dominasi perempuan dengan jumlah 40 orang dengan besar presentase 71.40% sedangkan jenis kelamin laki-laki ada 16 orang dengan presentase 28.60%.

c. Masa Bekerja Menjadi Perawat

Berikut adalah diagram lingkaran dari responden:

**Diagram Lingkaran 3.  
Masa Bekerja Menjadi Perawat**

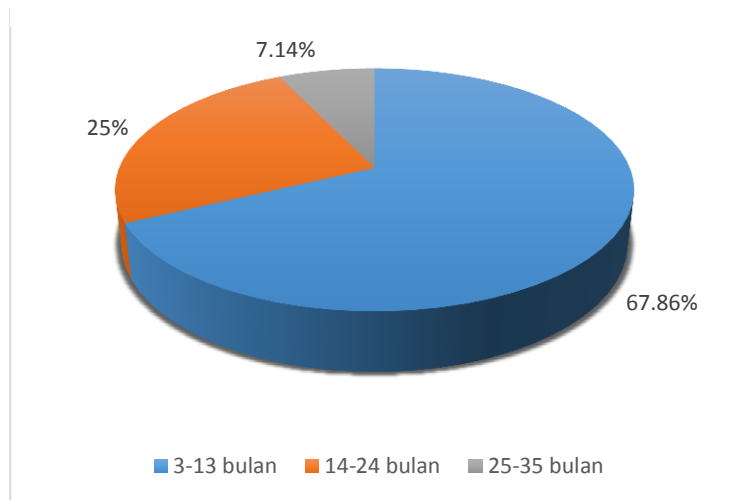


Dari diagram di atas bisa dilihat bahwa masa kerja sebagai perawat terbagi menjadi 3 kategori dengan kategori masa bekerja sebagai perawat selama 1 sampai 11 tahun sebanyak 32

orang dengan presentase 57.143%, masa bekerja sebagai perawat 12 sampai 22 tahun yakni 19 orang dengan presentase 33.93%, masa bekerja sebagai perawat 23 sampai 23 tahun yakni 5 orang dengan presentase 8.93.

d. Masa Bekerja Menjadi Tenaga Kesehatan Covid-19

**Diagram Lingkaran 4.**  
**Masa Bekerja Menjadi Tenaga Kesehatan Covid-19**



Dari gambaran tersebut kategorisasi masa bekerja menjadi tenaga kesehatan covid-19 yakni di dominasi masa kerja selama 3-13 bulan dengan jumlah 38 orang dengan presentase 67.86%, untuk masa kerja menjadi tenaga kesehatan covid-19 selama 14-24 bulan berjumlah 14 orang dengan presentase 25%, dan masa bekerja 25-35 bulan ada 4 orang dengan presentase 4%.

### C. Analisis Data Penelitian

#### 1. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Hasil data dari instrumen *work engagement*, *job demands*, dan resiliensi yang disebar kepada perawat ruang isolasi covid-19 sebanyak 56 orang yang kemudian dilakukan *skoring*. Keterangan

data yang didapat dielaborasi dengan mengaplikasikan uji statistik, dan dirincikan pada tabel berikut:

**Tabel 11.**  
**Deskripsi Data Penelitian**

Variabel	Item	Skor Empiric				Skor Hipotetic			
		Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Work Engagement</i>	16	45	64	54.45	4.869	16	64	40	8
<i>Job Demands</i>	14	25	54	40.11	6.679	14	56	35	7
Resiliensi	22	50	85	70.32	6.647	22	88	55	11

Keterangan penilaian hipotetik:

- Skor minimal atau Xmin ialah kentuan dari penjumlah aitem skala dikali dengan nilai terendah dari skala tersebut yang mana dalam ketiga skala ini nilai terendah aitemnya adalah 1.
- Skor maksimal atau Xmax ialah ketentuan dari jumlah skala dikalikan nilai tertinggi dari skala tersebut, yang mana dalam ketiga skala ini nilai terendah aitemnya adalah 4.
- Rata-rata hipotetik atau mean merupakan skor minimal ditambah skor maksimal lalu dibagi dua.
- Standar Deviasi hipotetik merupakan skor maksimal dikurang skor minimal dan dibagi 6.

## 2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil riset yang diberlangsungkan pengklasifikasian skor variabel penelitian dilandaskan skor *mean* hipotetik serta standar hipotetik. Adapun diagram lingkaran dari kategori skor masing-masing variabel.

### a. Kategorisasi *Work Engagement*

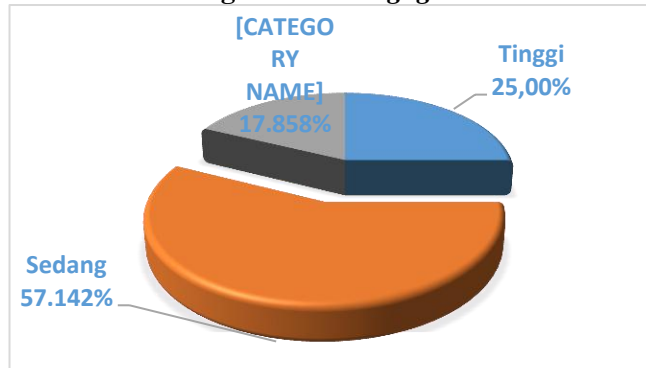
Peneliti megategorikan *work engagement* menjadi tiga kategori yang bisa dilihat sebagai tabel di bawah ini:

**Tabel 12.**  
**Kategori *Work Engagement***

Kategorisasi	Rentan Skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$59 \leq X$	14	25%
Sedang	$50 \leq X < 59$	32	57.142%
Rendah	$X < 50$	10	17.858%
Total		56	100%

Di bawah ini akan disajikan diagram lingkaran dari *work engagement* responden penelitian:

**Diagram Lingkaran 5.**  
**Kategori *Work Engagement***



Dari diagram lingkaran di atas didapatkan bahwa kategori *work engagement* pada perawat ruang isolasi covid-19 terdiri atas tiga jenis kategori yakni kategori tinggi di skor  $59 \leq X$  terdiri dari sebanyak 14 orang dengan jumlah presentase 25%. Pada kategori sedang di skor  $50 \leq X < 59$  dengan jumlah 32 orang dengan jumlah presentase 57.142%, dan kategori rendah di skor  $X < 50$  dengan jumlah 10 orang dan presentase 17.858%.

b. Kategorisasi *Job Demands*

Berikut merupakan tabel kategori dari *job demands*:

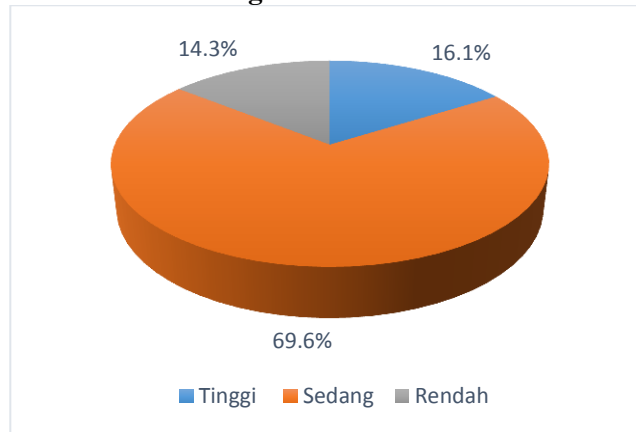
**Tabel 13.**  
**Kategori *Job Demands***

Kategorisasi	Rentan Skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$47 \leq X$	9	16.1%
Sedang	$33 \leq X < 47$	39	69.6%
Rendah	$X < 33$	8	14.3%
Total		56	100%



Diagram lingkaran akan disajikan sebagai berikut:

**Diagram Lingkaran 6.**  
**Kategori Job Demands**



Dari data di atas terlihat bahwa *job demands* pada perawat ruang isolasi covid-19 memiliki tiga tingkat kategori yakni kategorisasi tinggi dengan perolehan  $47 \leq X$  didapatkan sebanyak 9 orang dan jumlah presentase 16.1%. Kategori sedang dengan skor  $33 \leq X < 47$  dengan jumlah 39 orang dengan jumlah presentase 69.6% dan kategori rendah dengan skor  $X < 33$  dengan jumlah 8 orang dan presentase 14.3%.

c. Kategorisasi Resiliensi

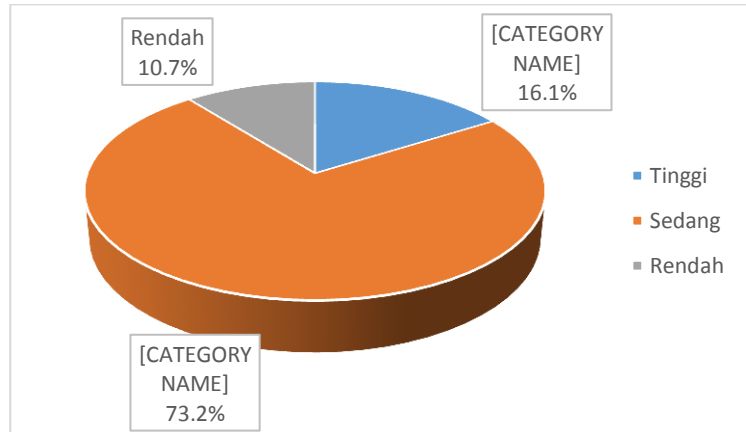
Resiliensi dibagi menjadi tiga kategorisasi yang mana pembagiannya seperti tabel berikut merupakan tabel kategori resiliensi:

**Tabel 14.**  
**Kategori Resiliensi**

Kategori	Rentan Skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$77 \leq X$	9	16.1%
Sedang	$64 \leq X < 77$	41	73.2%
Rendah	$X < 64$	6	10.7%
Total		56	100%

Berikut diagram lingkaran dari kategori resiliensi:

**Diagram Lingkaran 7.**  
**Kategori Resiliensi**



Dari data di atas terlihat bahwa resiliensi pada perawat ruang isolasi covid-19 memiliki tiga tingkat yakni kategori tinggi dengan skor  $77 \leq X$  dapat diperoleh sebanyak 9 orang dengan jumlah presentase 16.1%. Kategori tingkat sedang dengan skor  $64 \leq X < 77$  dengan jumlah 41 orang dengan jumlah presentase 73.2%. dan kategori rendah dengan skor  $X < 64$  dengan jumlah 6 orang dan presentase 10.7%.

### 3. Uji Asumsi

Dilakukannya uji asumsi untuk mengetahui apakah terdapat data yang diperoleh mencukup syarat data atau tidak. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, dan uji heterokedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Guna tahu apakah data yang disebar tersebut normal atau tidak maka dilakukan uji normalitas. Uji normalitas juga guna menelisik sampel dalam penelitian terpenuhi dari standar untuk mewakili populasi atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan SPSS 26. Adapun tabel uji normalitas seperti tabel berikut:

**Tabel 15.**  
**Uji Normalitas *Work Engagement*, *Job Demands*, dan Resiliensi**

Variabel	Mean	SD	K-SZ	Taraf Signifikan	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	54.45	4.869	0.072	0.200 > 0.05	Normal
<i>Job Demands</i>	40.11	6.679	0.097	0.200 > 0.05	Normal
Resiliensi	70.32	6.647	0.095	0.200 > 0.05	Normal

Berdasarkan data analisis di atas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* didapatkan hasil K-SZ *work engagement* K-SZ = 0.072 dengan sig. = 0.200, *job demands* K-SZ = 0.97 dengan sig. = 0.200, dan resiliensi K-SZ=0.095 dengan sig. = 0.200. Dalam artian ketiga variabel memenuhi kriteria normal, karena sig= $p > 0.05$ , maka data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas untuk melihat apakah ada hubungan diantara kedua variabel bebas *job demands* dan resiliensi dengan variabel *work engagement* berhubungan secara linier atau tidak linier. Dua variabel disebut linier apabila taraf signifikan  $p > 0.05$ . Berikut hasil uji linieritas *job demands* dan resiliensi dengan *work engagement*:

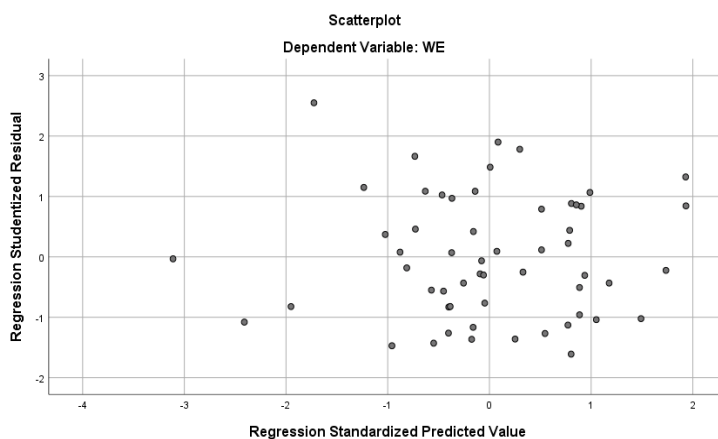
**Tabel 16.**

Variabel	Hasil Uji Linieritas		
	<i>Deviation from Linierity</i> (F)	Taraf Signifikan	Keterangan
<i>Work Engagement*Job Demands</i>	1.225	0.294 > 0.05	Linier
<i>Work Engagement*Resiliensi</i>	1.152	0.350 > 0.05	Linier

Berdasarkan data di atas maka diperoleh *deviant from linierity* (F) *Work Engagement* dan *Job Demands* sebesar 1.225 dengan signifikan 0.294 ( $p > 0.05$ ). Maka dapat didapati terdapat hubungan antara *work engagement* dan *job demands* linier. *Deviant from linierity* (F) *Work Engagement* dan Resiliensi sebesar 1.152 dengan signifikan 0.350 ( $p > 0.05$ ). Kesimpulannya yakni keterkaitan *work engagement* dan resiliensi linier.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini guna melihat apakah ada ketidaksamaan residual. Uji heterokedasisitas bisa dilihat berdasarkan hasil grafik plot angka asumsi variabel dengan angka residual jika titik pada grafik tersebar baik ada di bawah ataupun di atas 0 pada garis sumbu Y dan tidak membentuk corak. Adapun hasil dari uji heterokedastisitas sebagai berikut:



**Gambar 2**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Gambar tersebut dilihat bahwa titik yang ada telah menyebar dan tidak bercorak sesuai dengan pola tertentu. Titik tersebut juga menyebar baik di atas 0 maupun di bawah 0 pada garis sumbu Y, kesimpulannya ialah tidak ada heterokedastisitas dalam penelitian ini.

d. Uji Multikolinieritas

Dilakukan uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya interkorelasi antar variabel bebas dalam model regresi tersebut. Adapun hasil multikolinieritas dalam penelitian ini sebagai berikut.

**Tabel 17**  
**Uji Multikolinieritas.**

	<i>Collinierity Tolarance</i>	Statistics VIF
JD	0.876	1.141
RE	0.876	1.141

Dari tabel di atas diketahui VIF variabel *Job Demands* ( $X_1$ ) dan resiliensi ( $X_2$ ) adalah 1.141 dan bernilai toleransi value  $0.876 > 0.1$ , maka data tersebut tidak multikolinieritas.

**4. Uji Hipotesis**

Setelah data di lolos dari uji asumsi, maka selanjutnya ialah uji hipotesis. Uji hipotesis ini guna mengetahui keberadaan keterkaitan antara variabel bebas 1 ( $X_1$ ) dan variabel bebas 2 ( $X_2$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ). Peneliti menggunakan analisis dengan metode regresi berganda dengan menggunakan *software* SPSS 26.

a. Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam riset ini ialah “terdapat hubungan positif antara *job demands* dengan *work engagement*”. Hasil dari uji hipotesis pertama ini ada di tabel berikut:

**Tabel 18.**

**Hasil Uji Hipotesis *Job Demands* dengan *Work Engagement***

Variabel	R	Sig	Keterangan
WE*JD	0.294	0.028	Positif Signifikan

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien korelasi ( $R_{X_1Y}$ ) = 0.294 dengan sig.0.028 ( $p < 0.05$ ) berarti ada hubungan positif antara *job demands* dan *work engagement*. Dari hasil

perhitungan tadi maka uji hipotesis pertama diterima atau *job demands* berhubungan dengan *work engagement*.

b. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua pada riset ini ialah “terdapat hubungan positif antara resiliensi dengan *work engagement*”. Peneliti menganalisis data sehingga didapatkan hasil uji hipotesis seperti berikut:

**Tabel 19.**

**Hasil Uji Hipotesis Resiliensi dengan *Work Engagement***

Variabel	R	Sig	Keterangan
WE*RE	0.380	0.004	Positif Signifikan

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien korelasi ( $R_{x_2y}$ ) = 0.380 dengan sig.0.004 ( $p < 0.01$ ) berarti ada hubungan positif antara resiliensi dan *work engagement*. Hasil perhitungan tadi maka uji hipotesis pertama diterima atau resiliensi memiliki hubungan dengan *work engagement*.

c. Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis kedua diriset ini ialah “ada hubungan antara *job demands* dan resiliensi dengan *work engagement*”. Peneliti menganalisis data dengan SPSS 26, sehingga didapatkan hasil uji hipotesis seperti berikut:

**Tabel 20.**

**Hasil Uji Hipotesis Ketiga**

Model	R	R Square	F Change	Sig. F Change
1	0.417	0.174	5.575	0.006

Berdasarkan kesimpulan data dari tabel di atas, bisa disimpulkan bahwa  $R=0.417$  dengan  $F=5.575$ , sig 0.006 ( $p<0.01$ ) berarti hipotesis 3 dapat diterima. Kesimpulannya

terdapat hubungan diantara *job demands* dan resiliensi terhadap *work engagement* pada perawat ruang isolasi covid-19. Nilai *R Square* guna mengetahui seberapa besar *job demands* dan resiliensi mempengaruhi *work engagement* pada perawat ruang isolasi covid-19. Tabel di atas juga nilai *R Square* 0.174 yang dapat dibilang 17.4%. Sedangkan 82.6% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya.

d. Analisis Persamaan Regresi

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 26 maka didapatkan nilai persamaan regresi berganda seperti yang ada di tabel berikut:

**Tabel 21.**  
**Hasil Persamaan Regresi Berganda**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficient B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficient B</i>
1 ( <i>Constant</i> )	32.829	6.627	
<i>Job Demands</i>	0.133	0.097	0.183
Resiliensi	0.232	0.098	0.316

Berdasarkan tabel di atas maka regresi linier berganda pada kolom B yang bertuliskan (*Constant*) diperoleh 32.829, lalu nilai B pada  $X_1$  adalah 0.133, dan nilai B untuk  $X_2$  adalah 0.232. Sehingga persamaan regresi berganda dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$Y = 32.829 + (0.133 X_1) + (0.232 X_2)$$

Atas dasar persamaan regresi tersebut dapat ditafsirkan bahwa konstanta sebesar 32.829 menyatakan bahwa nilai *job demands* ( $X_1$ ) dan resiliensi ( $X_2$ ) sama dengan nol maka nilai *work engagement* (Y) adalah 32.829. Koefisien regresi *job demands* adalah 0.133 yang berarti setiap bertambahnya satu nilai *job demands* akan memberikan peningkatan *work engagement* sebanyak 0.133. Begitupun sebaliknya apabila *job demands* turun satu nilai maka akan memberikan penurunan pada *work engagement* sebesar 0.133.

Berdasarkan persamaan regresi tersebut juga nilai koefisien regresi resiliensi adalah 0.232 yang berarti setiap bertambahnya satu nilai resiliensi akan memberikan peningkatan *work engagement* sebanyak 0.232. Begitupun sebaliknya apabila resiliensi turun satu nilai maka akan memberikan penurunan pada *work engagement* sebesar 0.232.

## 5. Pengujian Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif dari *job demands* dan resiliensi terhadap *work engagement* diketahui sebesar 17.4%. Peneliti telah melangsungkan perincian sumbangan efektif pada *job demands* dan resiliensi terhadap *work engagement*. Sumbangan efektif berupa sumbangan prediktor secara komprehensif efektifitas garis regresi untuk digunakan sumber dasar prediksi.. Sumbangan efektif dari hasil *job demands* dan resiliensi terhadap *work engagement* nilainya sama dengan nilai yang keluar di *R-Square*.

**Tabel 22.**

**Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif**

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi	Sumbangan Efektif (%)
<i>Job Demands</i>	0.183	0.294	5.380%
Resiliensi	0.316	0.380	12.008%

Tabel di atas memberikan penjelasan bahwa setiap variabel bebas memberikan sumbangan efektif kepada *work engagement*. Sumbangan efektif di variabel *job demands* sebanyak 5.380%, yang variabel resiliensi sumbangan efektif sebesar 12.008%. *Job demands* dan resiliensi memiliki nilai yang berbeda untuk mempengaruhi *work engagement*.

## D. Pembahasan

Riset ini menggunakan teknik analisis regresi berganda untuk menganalisis hubungan diantara *job demands* dan resiliensi terhadap *work engagement*. Peneliti menggunakan *software* SPSS 26 dalam perhitungan. Populasi dari penelitian ini ialah 92 perawat ruang isolasi covid-19 dan sampel dalam penelitian ini ialah 56 perawat ruang isolasi



covid-19. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini *purposive sampling*.

Penelitian ini diajukan sebanyak tiga hipotesis, yakni ada hubungan diantara *job demands* dan *work engagement* pada perawat ruang isolasi covid-19. Hipotesis kedua yakni terdapat hubungan diantara resiliensi dengan *work engagement* pada perawat ruang isolasi covid-19. Hipotesis yang ketiga adalah ada hubungan diantara *job demands* dan resiliensi dengan *work engagement* pada perawat ruang isolasi Covid-19.

Pada kategori variabel *work engagement* ditemukan bahwa dominasi respon ada pada kategori sedang, yakni sebanyak 32 responden dengan presentase 57.142%. Dari hasil ini bisa dikatakan bahwa mayoritas responden memiliki keterikatan yang sedang terhadap pekerjaannya. Keterikatan yang sedang ini dinilai dari semangat kerja yang cukup, dedikasi kerja yang baik, dan penghayatan yang dalam kadar sedang atau standar saat bekerja. Hasilnya sudah cukup baik, namun perlu ada peningkatan karena masih terdapat 10 dari 56 perawat yang memiliki keterikatan kerja yang rendah.

Kategori *job demands* yakni didominasi responden dengan kategorisasi sedang dengan presentase 69.6%. Hal ini menandakan bahwa ada pekerjaan yang jumlahnya cukup banyak, tuntutan emosi, dan tuntutan mental yang cukup tinggi selama mereka bekerja namun masih bisa ditoleransi. *Job demands* yang ada ini direspon positif sehingga tuntutan kerja yang ada ini dianggap sebagai tantangan bagi subjek.

Kategori resiliensi diisi paling banyak oleh responden dengan kategori sedang dengan besar presentase sebesar 73.2%. Bisa didapatkan fakta bahwa resiliensi pada perawat ruang isolasi covid-19 di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek didominasi pada kategori sedang. Hal tersebut menandakan bahwa perawat tersebut memiliki ketahanan mental cukup baik, ketahanan fisik yang kuat, keseimbangan emosi yang stabil, serta dapat menemukan tujuan dan makna dalam bekerja.

Riset yang dilangsungkan juga didapatkan hasil ada hubungan yang positif signifikan pada uji hipotesis pertama. Uji hipotesa diantara *job demands* dengan *work engagement* pada perawat ruang isolasi covid-19 dengan nilai  $R_{x_1y} = 0.294$  dan nilai signifikan  $0,028$  ( $p < 0.05$ ) yang artinya hipotesa ini berhasil. *Job demands* menyumbang sumbangan efektif (SE) sejumlah  $5.380\%$  terhadap *work engagement*. Hasil tersebut sebagai bentuk penegasan bahwa terdapat hubungan positif diantara *job demands* dengan *work engagement*. Walaupun hasil sumbangan efektif yang dihasilkan dari *job demands* terhadap *work engagement* kecil namun tetap memberikan pengaruh. Semakin meningkatnya *job demands* yang dirasakan maka akan semakin meningkat pula *wok engagement* perawat ruang isolasi Covid-19.

Hasil uji hipotesis ini membuktikan pendapat Bakker (2011) yang menyatakan bahwa *Job Demands* berpengaruh terhadap *Work Engagement*. Hal ini juga mendukung pendapat Schaufeli dan Bakker (2004) yang mana *job demands* bisa bersifat positif yang akan mempengaruhi *work engagement*. Individu dengan *job demands* yang direspon positif akan antusias dalam bekerja dan menganggap kesulitan sebagai tantangan (Schaufeli & Bakker 2004).

Hasil uji hipotesis kedua, terdapat hubungan positif signifikan diantara resiliensi dengan *work engagement* pada perawat ruang isolasi covid-19 dengan nilai  $R_{x_1y} = 0.380$  dan nilai signifikan  $0,004$  ( $p < 0.01$ ) yang artinya hipotesis ini diterima. Resiliensi memberikan sumbangan efektif terhadap *work engagement*  $12.008\%$ . Hasil sumbangan efektif yang dihasilkan dari resiliensi terhadap *work engagement* kecil namun tetap memberikan pengaruh. Semakin meningkat resiliensi yang dirasakan maka akan semakin meningkat *wok engagement* perawat ruang isolasi Covid-19.

Hasil ini membuktikan pendapat teori yang diberikan Bakker (2011) yang menyatakan bahwa *personal resources* yang difokuskan pada resiliensi berpengaruh terhadap *Work Engagement*. Resiliensi adalah kecakapan dalam bertahan atau mampu mengatasi kesulitan-kesulitan dari kejadian yang tidak menyenangkan dan mampu

beradaptasi dan bertahan dari ketidakpastian (McEwen, 2011). Individu yang memiliki resiliensi bisa meminimalisir dan bersemangat serta mampu memberikan dedikasi dalam bekerja. Semangat dan dedikasi ini merupakan aspek dari *work engagement*

Pada uji hipotesis ketiga, terdapat ada hubungan positif signifikan antara *job demands* dan resiliensi terhadap *work engagement* pada perawat ruang isolasi Covid-19 dengan  $R=0.417$  sig.0.006 ( $p<0.01$ ) (SE) sebesar 17.4% *job demands* dan resiliensi mempengaruhi *work engagement* sedangkan 82.6% dipengaruhi faktor selainnya di luar penelitian. Dan perihal ini menandakan bahwa hipotesis ketiga diterima. Angka di atas juga berarti bahwa semakin meningkat *job demands* dan resiliensi maka semakin meningkatnya *work engagement* perawat ruang isolasi Covid-19, begitu pun sebaliknya semakin kecil *job demands* dan resiliensi maka semakin kecil *work engagement* perawat ruang isolasi Covid-19.

Hal ini hasil riset ini berdasarkan dengan riset Mulyana et al (2020) berjudul “Hubungan antara *Job Demands* dengan *Work Engagement*: Peran *Flexible Leadership* Sebagai Moderator”, pada dimensi yang memiliki hubungan positif yakni pada dimensi *vigor* ( $rs=0.282, p 0.058 > 0.05$ ), dimensi kedua *dedication* ( $rs=0.342, p 0.020 > 0.05$ ), dan dimensi *absorption* ( $rs=0.341, p 0.020 > 0.05$ ). Dari penelitian ini Mulyana et al (2020) juga mengartikan semakin banyak pekerjaan, semakin banyak tenggat waktu, pekerjaan diluar pekerjaan utamanya maka semakin semangat bekerja, merasa bekerja itu menyenangkan, antusias, dan menyadari pekerjaan banyak tantangan.

Sesuai dengan pendapat Schaufeli dan Bakker (2004) bahwa *job demands* tidak selalu bersifat buiruk, jika berbentuk positif akan menambah antusias dalam bekerja dan menganggap kesulitan sebuah tantangan. Semakin banyak pekerjaan dengan *deadline* yang diterima secara positif oleh individu maka semakin semangat individu tersebut dalam bekerja. Semakin dituntut dalam menghadapi emosi yang muncul dan kesiapan dalam bekerja yang dianggap menjadi tantangan maka semakin tinggi dedikasi individu tersebut. Dari hasil yang serupa

juga bisa dimaknakan semakin ada tuntutan untuk fokus dan ketahanan mental dalam bekerja maka semakin tinggi penghayatan dalam bekerja. Hal ini menandakan semakin banyaknya *job demands* yang dianggap sebagai tantangan akan membuat *work engagement* meningkat.

Hasil riset ini pun sejalan dengan riset yang berjudul “Hubungan Resiliensi dengan *Work Engagement* pada Agen Asuransi PT X” (Santoso & Jatmika, 2017). Hasil dari riset ini ialah angka  $R_{x_2y} = 0.286$  dan nilai signifikan 0,003 ( $p < 0.01$ ) sehingga menjelaskan bahwa ada keterkaitan diantara resiliensi dan *work engagement* pada Agen Asuransi PT X, walaupun lemah tapi hubungannya positif. Dalam penelitian yang diadakan Santoso dan Jatmika (2017) menyatakan bahwa strategi pengembangan diri yang merupakan unsur dari resiliensi mampu memengaruhi semangat kerja yang merupakan dimensi dari *work engagement*, sehingga semakin tinggi resiliensi dipunyai oleh subjek tersebut maka makin tinggi *work engagement* subjek asuransi tersebut.

Hasil ini selaras dengan teori Hobfoll, Johnson, Ennis, dan Jackson (2003) yang menyatakan bahwa resiliensi sebuah kecakapan dari kejadian yang tidak menyenangkan dan beradaptasi dari ketidakpastian. Steven dan Prihanti (2017) juga berpendapat bahwa individu yang mampu menyelesaikan pekerjaan pada masa terberatnya maka individu tersebut memiliki ketekunan, semangat, dan konsentrasi dalam bekerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa resiliensi yang merupakan bentuk titik balik seseorang dalam menghadapi kesulitan mampu membuat individu meningkatkan keterikatan kerja atau *work engagement*. Dalam penelitian ini bisa ditafsirkan bahwasannya individu yang mampu mengendalikan diri akan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Individu yang sehat dan mampu mengembangkan kekuatan fisiknya juga akan cenderung lebih bersemangat dalam bekerja. Sebaliknya, jika resiliensi yang dimiliki rendah ditandai dengan individu yang tidak bisa menyeimbangkan emosi dan tidak mampu beradaptasi dalam lingkungannya menyebabkan perawat tersebut memiliki *work engagement* yang rendah.

Tiga uji hipotesis tersebut didapatkan bahwa resiliensi memiliki pengaruh lebih besar jika dibandingkan *job demands* terhadap *work engagement*. Hal ini disebabkan oleh nilai sumbangan efektif dari resiliensi lebih besar daripada sumbangan efektif *job demands* terhadap *work engagement*. Angka sumbangan resiliensi mencapai 12.008% sedangkan sumbangan efektif *job demands* hanya 5.380%.

Perawat yang memiliki *work engagement* dicirikan bersemangat dalam bekerja, memberikan dedikasi terbaik selama bekerja, bahkan fokus dan senang dalam menjalani pekerjaannya. Maka dengan ada *job demands* perawat ruang isolasi Covid-19 merasa tertantang dengan pekerjaannya dan semakin ingin berdedikasi dalam bekerja serta ada resiliensi yang dimiliki perawat akan membuat perawat ruang isolasi Covid-19 ini mudah bangkit dari keterpurukan dan tidak mudah melampiaskan emosi ke pasien sehingga mampu berdedikasi dengan baik selama bekerja.

Pihak RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung bisa mengambil langkah untuk mengantisipasi *job demands* yang dapat direspon negatif. Untuk mengantisipasi hal tersebut maka perawat membutuhkan kompetensi mengatur banyaknya *job demands* dengan diberikan pelatihan manajemen beban kerja. Bakker (2011) menyatakan bahwa *job resources* dapat berpengaruh terhadap *work engagement*, *job resources* itu salah satunya pelatihan dan pengembangan kerja terhadap karyawan.

Pemaparan di atas, peneliti juga menyadari bahwa hasil dalam penelitian ini lemah karena memberikan sumbangan efektif sedikit. Hal tersebut tak terlepas keterbatasan daya yang dipunya oleh peneliti, terlebih diriset ini diadakan secara *online* sehingga peneliti tidak bisa mendampingi responden dalam mengisi kuisioner sehingga membuat responden mengalami kebingungan atau ketidakpahaman dalam menjawab kuisioner yang disajikan.



## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Yang menjadi kesimpulan dari penjabaran penelitian ini yakni:

1. Ada hubungan positif signifikan antara *job demands* dengan *work engagement* pada perawat ruang isolasi Covid-19. Untuk melihat hasil tersebut dikukuhkan dengan nilai koefisien korelasi ( $R_{x_1y}$ ) = 0.294 dengan sig.0.028, ( $p < 0.05$ ). Sumbangan efektif *job demands* ialah 5.380% terhadap *work engagement*. Meskipun lemah namun tetap berhubungan.
2. Ada hubungan positif signifikan antara resiliensi dengan *work engagement* pada perawat ruang isolasi Covid-19. Untuk melihat hasil tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi ( $R_{x_2y}$ ) = 0.380 dengan sig.0.004, ( $p < 0.01$ ). Sumbangan efektif resiliensi ialah 12,008% terhadap *work engagement*. Meskipun lemah namun tetap berhubungan.
3. Ada hubungan positif signifikan antara *job demands* dan resiliensi dengan *work engagement* pada perawat ruang isolasi Covid-19. Untuk melihat hasil tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi  $R=0.417$  dengan  $F=5.575$  sig.0.006 ( $p<0.01$ ) Sumbangan efektif *job demands* dan resiliensi terhadap *work engagement* ialah 17.4% dan 82.6% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

### **B. Rekomendasi**

Adapun rekomendasi yang diberikan kepada beberapa pihak berasarkan hasil riset ini ialah:

#### 1. Bagi Perawat

Bagi perawat ruang isolasi covid-19 agar tetap bisa menjaga resiliensi dan mencintai pekerjaan sehingga jika ada kesulitan bisa dinilai sebagai tantangan yang membuat semangat dan dedikasinya meningkat. Diharapkan juga untuk tetap mengonsumsi makanan yang bergizi serta mengontrol kemampuan diri agar lebih siap dalam melakukan pekerjaan.

2. Bagi Instansi Rumah Sakit

Bagi instansi rumah sakit untuk meningkatkan *work engagement* dan resiliensi bisa diadakan pelatihan regulasi emosi. Pelatihan manajemen beban kerja ini agar perawat mampu tetap tenang dan tetap terampil meskipun *job demands* sedang tinggi. Pelatihan ini baik dilakukan karena tujuannya juga agar perawat tersebut mampu mengatur tuntutan kerja yang banyak.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya menjadikan sebab-sebab lain di luar penelitian ini sebagai faktor kunci dalam riset yang akan dilaksanakan seperti: masa kerja, kepribadian, dukungan teman kerja. Diharapkan juga untuk peneliti selanjutnya bisa mendampingi para responden untuk meminimalisir kebingungan dan ketidakpahaman responden. Peneliti juga berharap agar peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel atau tempat penelitian yang lain.



## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifudin. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2011). *An evidence-based model of work engagement*. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). *Towards a model of work engagement*. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). *Burnout and Work Engagement: The JDR Approach*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(July), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). *Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Health Psychology*. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Crabtree, S. (2013). *Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work*. Gallup.com. <https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>
- Dirgantara, R. A. (2021). *90 Siswa SMP Positif Covid-19, Pembelajaran Tatap Muka di Purbalingga Ditunda*. Liputan 6. <https://www.liputan6.com/regional/read/4663910/90-siswa-smp-positif-covid-19-pembelajaran-tatap-muka-di-purbalingga-ditunda>
- Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M. P. T. (2020). *Keterikatan Kerja dalam Konteks Psikologi Industri/Organisasi*. Penerbit Andi. <https://books.google.co.id/books?id=WiQNEAAAQBAJ>
- Hairina, Y. (2019). *Hubungan Resiliensi dengan Work Engagement pada Karyawan Produksi Bagian Cutting PT. Argo Manunggal Triasta*. *Jurnal Psikohumanika*, X(2), 69–82.

- Hariyadi, M. H. (2019). *Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan*. *Cognicia*, 7(3), 359–368.
- Hendriyani, W. (2018). *Resiliensi Psikologis: Sebuah Pengantar (Pertama)*. Prenada Media Grup.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). *Resource Loss, Resource Gain, and Emotional Outcomes Among Inner City Women*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632–643. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
- Inoue, A., Kawakami, N., Tsutsumi, A., Shimazu, A., Miyaki, K., Takahashi, M., Kurioka, S., Eguchi, H., Tsuchiya, M., Enta, K., Kosugi, Y., Sakata, T., & Totsuzaki, T. (2014). *Association of job demands with work engagement of Japanese employees: Comparison of challenges with hindrances (J-HOPE)*. *PLoS ONE*, 9(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0091583>
- Jones, F., & Fletcher, B. (1996). *Job Control and Health*. *Handbook of Work and Health Psychology*, 33–50.
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological Condition of Personal Engagement and Disengagement at Work*. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/256287> About
- Kaplan, H. B. (1999). *Toward an understanding of resilience: A critical review of definitions and models*. In *Resilience and development: Positive life adaptations*. (pp. 17–83). Kluwer Academic Publishers.
- Kemendikbud. (2021). *Serba-Serbi Pembelajaran Tatap Muka Terbatas di Wilayah PPKM Level 3*. <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2021/09/serbaserbi-pembelajaran-tatap-muka-terbatas-di-wilayah-ppkm-level-3>
- Kementrian Kesehatan. (2021). *Data Vaksin*. [https://www.instagram.com/kemenkes\\_ri/](https://www.instagram.com/kemenkes_ri/)
- Leiter, M. (2012). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research edited by Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter*. *Personnel Psychology*, 65. [https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01242\\_2.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01242_2.x)
- Lestari, W., & Zamralita, Z. (2018). *Gambaran Tuntutan Pekerjaan*

- (*Job Demands*) Dan Dukungan Pekerjaan (*Job Resources*) Pada Pegawai Institusi X Dki Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 134. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.983>
- Masten, A. S. (2014). *Ordinary Magic: Resilience in Development* (1st ed.). The Guilford Press.
- Maulan, R. (2021). *Etos Kerja Islami*. [https://www.takafulumum.co.id/upload/literasi/pengetahuan/Etos Kerja Dalam Islam - Agency Manager ATU.pdf](https://www.takafulumum.co.id/upload/literasi/pengetahuan/EtosKerjaDalamIslam-AgencyManagerATU.pdf)
- Mcewen, K. (2011). *Building resilience at work*.
- Meyer, J. P., & Schneider, B. (2021). *A Research Agenda for Employee Engagement in a Changing World of Work*. EDWARD ELGAR PUBLISHING. <https://books.google.co.id/books?id=fKAjEAAAQBAJ>
- Mikkelsen, A., Øgaard, T., & Landsbergis, P. (2005). *The Effects of New Dimensions of Psychological Job Demands and Job Control on Active Learning and Occupational Health*. *Work and Stress*, 19(2), 153–175. <https://doi.org/10.1080/02678370500167808>
- Mulyana, F. K., Suyasa, P. T. Y. S., & Tumanggor, R. O. (2020). *Hubungan Antara Job Demands Dengan Work Engagement: Peranan Flexible Leadership Sebagai Moderator*. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(1), 175. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i1.3554.2020>
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). *Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry)*. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Pusat Studi Kebijakan Nasional. (2021). *Tenaga Kesehatan Indonesia Gugur Melawan COVID-19*. Laporan Covid-19. <https://nakes.laporcovid19.org/statistik>
- Rahayu, S. M. (2019). *Hubungan Antara Job Demands Dengan Work Engagement Penyidik Polisi di Polda NTT*. *Journal of Applied Psychology*, 7(1), 11–20. <http://lib.unnes.ac.id/28288/>
- Reivich, K., & Shatte, A. (2002). *The resilience factor: 7 essential*

*skills for overcoming life's inevitable obstacles*. Broadway Books.

- Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- SANTOSO, M. R., & JATMIKA, D. (2017). *Hubungan Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Agen Asuransi Pt X*. *Jurnal Ecopsy*, 4(2), 117. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v4i2.3853>
- Schaufeli, W. (2012). *What Do We Know and Where Do We Go?* *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14, 3–10. <https://doi.org/10.1177/0011000002301006>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2004). *Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1*. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, December, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). *Work Engagement: An Emerging Psychological Concept and Its Implication for Organizations*. *Managing Sosial and Ethical Issues in Organizations*, 5, 135–177.
- Shihab, M. Q. (2006). *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Penerbit Lentera Hati.
- Smulders, P. G. W. (2006). *De Bevlogenheid Van Erknemers Gemeten (Assesing Employee's Work Enggagement)*. *TNO Spesial September 2006*.
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). *Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives*. *European Journal of Psychotraumatology*, 5. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>

- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). *Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. Empati*, 6(3), 160–169.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method* (Kedua). PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mix Methods)* (Sutopo (ed.)). Penerbit Alfabeta.
- Susilo, A., Rumende, C. M., Pitoyo, C. W., Santoso, W. D., Yulianti, M., Herikurniawan, H., Sinto, R., Singh, G., Nainggolan, L., Nelwan, E. J., Chen, L. K., Widhani, A., Wijaya, E., Wicaksana, B., Maksum, M., Annisa, F., Jasirwan, C. O. M., & Yuniastuti, E. (2020). *Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini. Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*, 7(1), 45. <https://doi.org/10.7454/jpdi.v7i1.415>
- Yudiani, E. (2017). *Work Engagement Karyawan Pt. Bukit Asam, Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.19109/psikis.v3i1.1390>
- Yuniarto, T. (2020). *Menimbang Rasio Tenaga Medis Hadapi Covid-19*. [https://www.kompas.id/baca/riset/2020/04/21/menimbang-rasio-tenaga-medis-hadapi-covid-19/?status\\_login=login#](https://www.kompas.id/baca/riset/2020/04/21/menimbang-rasio-tenaga-medis-hadapi-covid-19/?status_login=login#)

## LAMPIRAN 1

### “RANCANGAN SKALA PENELITIAN”1. Skala Uji Coba *Work Engagement*

No	Pernyataan	TP	KD	SR	SL
1	Saat bekerja, saya merasakan energi yang tinggi				
2	Saya merasa pekerjaan saya berarti dan memiliki tujuan yang mulia.				
3	Saya merasa waktu lebih cepat berlalu saat bekerja.				
4	Saat bekerja saya merasa tangguh dan bersemangat				
5	Saya antusias dalam bekerja				
6	Saya mengabaikan hal-hal lain dan fokus pada apa yang saya kerjakan saat bekerja.				
7	Saya merasa pekerjaan saya menginspirasi sehingga terus melakukan yang terbaik dalam bekerja.				
8	Saat terbangun, saya siap untuk menyelesaikan pekerjaan di hari ini.				
9	Saya merasa senang apabila bekerja secara intens.				
10	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
11	Saya menikmati setiap pekerjaan saya hingga larut dalam bekerja.				
12	Saya dapat bertahan kerja dalam waktu yang panjang.				
13	Saya merasa tertantang apabila merasakan kesulitan dalam bekerja.				
14	Saya terbawa suasana hingga lupa waktu saat bekerja.				
15	Saat ada kejadian buruk dalam bekerja, saya tetap sabar dalam melakukan pekerjaan saya.				
16	Saya berkonsentrasi penuh hingga sulit melepaskan diri				

	dari pekerjaan				
17	Saya merasa siap terhadap kesulitan saat bekerja.				

## 2. Skala Job Demands

No	Pernyataan	TP	KD	SR	SL
1	Saya memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan				
2	Saya harus bekerja ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
3	Saya harus menyelesaikan pekerjaan secara terburu-buru				
4	Saya merasa bekerja lebih lambat dibandingkan rekan kerja saya				
5	Saya mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan kecepatan kerja yang dituntut				
6	Saya mengalami kesulitan dengan ada tekanan pekerjaan				
7	Saya merasa pekerjaan saya menuntut secara emosional				
8	Saat saya bekerja, saya pernah berinteraksi dengan pihak yang sulit dihadapi				
9	Pekerjaan saya membutuhkan keterampilan untuk meyakinkan orang lain				
10	Pekerjaan saya membuat saya berada dalam situasi yang tidak menyenangkan secara emosional				
11	Pekerjaan saya menuntut ketepatan kerja yang tinggi				

12	Pekerjaan saya membutuhkan pemikiran yang berkelanjutan				
13	Saya harus memberikan perhatian penuh pada pekerjaan saya				
14	Pekerjaan saya membutuhkan kehati-hatian dalam bekerja				

### 3. Skala Uji Coba Resiliensi

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saat bekerja, saya mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan.				
2	Saat pekerjaan sedang padat, saya menyempatkan istirahat agar bisa melakukan pekerjaan dengan maksimal kembali.				
3	Saya menjadikan rekan kerja saya sebagai saingan saya di tempat kerja.				
4	Saya bekerja ala kadarnya.				
5	Saat bekerja, saya kesulitan menyesuaikan diri dalam bekerja.				
6	Saat pekerjaan sedang padat, saya memaksakan untuk terus bekerja.				
7	Ketika sedang ada konflik dengan rekan kerja, saya berusaha menjalin hubungan baik.				
8	Saya berusaha memberikan yang terbaik dalam bekerja.				
9	Saya percaya diri dengan apa yang saya kerjakan.				
10	Saya tidak sempat olahraga sebelum bekerja.				
11	Saat bekerja, saya ragu terhadap kemampuan saya.				
12	Saya melakukan olahraga kecil				



	sebelum bekerja.				
13	Apabila saya ditegur, saya menerima dengan lapang dada dan segera mengevaluasi diri.				
14	Saat melakukan kecurangan ketika bekerja				
15	Saya marah ketika diberikan kritik dan melakukan apa yang menurut saya benar.				
16	Saya bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku.				
17	Saat kondisi lingkungan kerja saya tidak baik-baik saja, saya tetap tenang dan menjalankan SOP yang berlaku.				
18	Saya mengonsumsi makanan bergizi dan vitamin agar fit dalam bekerja.				
19	Ketika saya kesal, saya tetap melayani dengan baik.				
20	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
21	Saat pekerjaan sedang ramai, saya merasa khawatir sehingga melonggarkan SOP yang berlaku.				
22	Saya menghadapi pekerjaan sulit, meskipun hal tersebut membuat saya stres				
23	Saya suka mengonsumsi makanan cepat saji.				
24	Apapun yang saya kerjakan, saya yakin ada manfaatnya				
25	Ketika saya marah, saya melayani seada.				
26	Saya datang ke kantor tepat waktu.				
27	Saya suka menunda pekerjaan.				
28	Saya suka bekerja lebih dari jam				

	yang ditentukan.				
29	Ketika pekerjaan saya tidak berjalan baik, ini merupakan kesalahan saya.				
30	Saya menghindari pekerjaan yang membuat saya stres.				



20	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3
21	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	4
23	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	4	2	3	4	3	4	2	2	4	2	3	3	2	4	3	3
26	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4
27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	2	2	1	3	3	2	3
30	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2



**LAMPIRAN 3**  
**“SELEKSI AITEM DAN RELIABILITAS HASIL UJI**  
**COBA”**

## 1. Reliabilitas Uji Coba Skala *Work Engagement*

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	17

## 2. Seleksi Aitem Uji Coba Skala *Work Engagement*

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	51.53	48.464	.410	.888
VAR00002	50.70	51.666	.261	.891
VAR00003	51.70	49.321	.315	.891
VAR00004	51.30	46.217	.679	.878
VAR00005	51.10	47.128	.644	.880
VAR00006	51.70	47.734	.345	.893
VAR00007	50.90	48.921	.505	.885
VAR00008	51.20	46.097	.663	.879
VAR00009	51.27	47.030	.577	.882
VAR00010	50.83	48.902	.536	.884
VAR00011	51.37	45.895	.599	.881
VAR00012	51.53	45.499	.635	.880
VAR00013	51.73	47.030	.537	.884
VAR00014	51.83	48.213	.390	.889
VAR00015	51.07	46.892	.672	.879
VAR00016	51.97	44.447	.693	.877
VAR00017	51.33	45.402	.729	.876

### 3. Reliabilitas Uji Coba Skala Resiliensi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	30

### 4. Seleksi Aitem Uji Coba Skala Resiliensi

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	87.27	55.995	.372	.804
VAR00002	87.23	56.116	.292	.806
VAR00003	87.60	52.731	.433	.799
VAR00004	87.50	52.466	.503	.796
VAR00005	87.67	53.609	.387	.801
VAR00006	88.03	54.516	.348	.803
VAR00007	87.23	55.633	.411	.802
VAR00008	87.03	55.551	.396	.802
VAR00009	87.47	53.361	.383	.802
VAR00010	88.37	57.689	.080	.813
VAR00011	87.70	52.424	.600	.793
VAR00012	87.97	62.447	-.348	.834
VAR00013	87.00	55.793	.317	.805
VAR00014	87.43	51.978	.464	.797
VAR00015	87.70	51.045	.693	.787
VAR00016	87.03	54.654	.519	.799
VAR00017	87.20	56.717	.250	.807
VAR00018	87.33	54.851	.384	.802
VAR00019	87.23	56.116	.342	.804



VAR00020	87.37	54.792	.363	.803
VAR00021	87.83	56.075	.218	.809
VAR00022	87.77	60.944	-.263	.825
VAR00023	87.30	54.631	.398	.801
VAR00024	87.23	55.978	.309	.805
VAR00025	87.57	55.013	.451	.801
VAR00026	87.27	57.926	.093	.811
VAR00027	87.43	53.289	.508	.797
VAR00028	88.10	55.266	.304	.805
VAR00029	88.23	54.047	.445	.799
VAR00030	88.33	57.678	.065	.815

**LAMPIRAN 4**  
**“SKALA PENELITIAN”**

### 1. Skala Penelitian *Work Engagement*

No	Pernyataan	TP	KD	SR	SL
1	Saat bekerja, saya merasakan energi yang tinggi				
2	Saya merasa waktu lebih cepat berlalu saat bekerja.				
3	Saat bekerja saya merasa tangguh dan bersemangat				
4	Saya antusias dalam bekerja				
5	Saya mengabaikan hal-hal lain dan fokus pada apa yang saya kerjakan saat bekerja.				
6	Saya merasa pekerjaan saya menginspirasi sehingga terus melakukan yang terbaik dalam bekerja.				
7	Saat terbangun, saya siap untuk menyelesaikan pekerjaan di hari ini.				
8	Saya merasa senang apabila bekerja secara intens.				
9	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
10	Saya menikmati setiap pekerjaan saya hingga larut dalam bekerja.				
11	Saya dapat bertahan kerja dalam waktu yang panjang.				
12	Saya merasa tertantang apabila merasakan kesulitan dalam bekerja.				
13	Saya terbawa suasana hingga lupa waktu saat bekerja.				
14	Saat ada kejadian buruk dalam bekerja, saya tetap sabar dalam melakukan pekerjaan saya.				
15	Saya berkonsentrasi penuh hingga sulit melepaskan diri dari pekerjaan				
16	Saya merasa siap terhadap kesulitan saat bekerja.				

## 2. Skala Penelitian *Job Demands*

No	Pernyataan	TP	KD	SR	SL
1	Saya memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan				
2	Saya harus bekerja ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
3	Saya harus menyelesaikan pekerjaan secara terburu-buru				
4	Saya merasa bekerja lebih lambat dibandingkan rekan kerja saya				
5	Saya mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan kecepatan kerja yang dituntut				
6	Saya mengalami kesulitan dengan ada tekanan pekerjaan				
7	Saya merasa pekerjaan saya menuntut secara emosional				
8	Saat saya bekerja, saya pernah berinteraksi dengan pihak yang sulit dihadapi				
9	Pekerjaan saya membutuhkan keterampilan untuk meyakinkan orang lain				
10	Pekerjaan saya membuat saya berada dalam situasi yang tidak menyenangkan secara emosional				
11	Pekerjaan saya menuntut ketepatan kerja yang tinggi				
12	Pekerjaan saya membutuhkan pemikiran yang berkelanjutan				
13	Saya harus memberikan perhatian penuh pada				

	pekerjaan saya				
14	Pekerjaan saya membutuhkan kehati-hatian dalam bekerja				

### 3. Skala Penelitian Resiliensi

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saat bekerja, saya mampumenyesuaikan diri dengan pekerjaan.				
2	Saya menjadikan rekan kerja saya sebagai saingansaya di tempat kerja.				
3	Saya bekerja ala kadarnya.				
4	Saat bekerja, saya kesulitan menyesuaikan diri dalam bekerja.				
5	Saat pekerjaan sedang padat, saya memaksakan untuk terus bekerja.				
6	Ketika sedang ada konflik dengan rekan kerja, saya berusaha menjalin hubungan baik.				
7	Saya berusaha memberikan yang terbaik dalam bekerja.				
8	Saya percaya diri dengan apa yang saya kerjakan.				
9	Saat bekerja, saya ragu terhadap kemampuan saya.				
10	Apabila saya ditegur, saya menerima dengan lapang dada dan segera mengevaluasi diri.				
11	Saat melakukan kecurangan ketika bekerja				
12	Saya marah ketika diberikan kritik dan melakukan apa yang menurut saya benar.				
13	Saya bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku.				

14	Saya mengonsumsi makanan bergizi dan vitamin agar fit dalam bekerja.				
15	Ketika saya kesal, saya tetap melayani dengan baik.				
16	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
17	Saya suka mengonsumsi makanan cepat saji.				
18	Apapun yang saya kerjakan, saya yakin ada manfaatnya				
19	Ketika saya marah, saya melayani seada.				
20	Saya suka menunda pekerjaan.				
21	Saya suka bekerja lebih dari jam yang ditentukan.				
22	Ketika pekerjaan saya tidak berjalan baik, ini merupakan kesalahan saya.				

**LAMPIRAN 5**  
**“TABULASI DATA PENELITIAN”**

JD	RE	WE
35	74	63
36	83	55
38	68	48
44	76	60
37	75	54
29	69	53
46	67	61
45	72	59
44	75	58
49	72	57
42	76	51
32	66	54
42	66	58
45	64	50
33	73	49
42	77	54
30	61	62
51	81	62
42	67	52
45	72	56
40	64	55
44	64	58
42	77	52
46	74	60
48	81	57
42	68	59
36	72	54
40	69	56
41	69	53
48	74	55
38	66	58
39	78	49
46	80	53



JD	RE	WE
47	67	55
30	55	45
37	55	47
45	75	60
25	74	51
41	65	47
40	67	50
44	85	64
30	69	52
33	74	51
40	73	63
35	70	54
26	72	60
28	50	48
33	66	46
54	71	61
34	63	57
38	70	48
48	68	49
45	67	53
48	75	52
49	70	50
39	67	51

**LAMPIRAN 6**  
**“HASIL UJI ASUMSI”**

## 1. Uji Normalitas

Descriptive Statistics					
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
JD	56	40.11	6.679	25	54
RE	56	70.32	6.647	50	85
WE	56	54.45	4.869	45	64

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		JD	RE	WE
N		56	56	56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	40.11	70.32	54.45
	Std. Deviation	6.679	6.647	4.869
Most Extreme Differences	Absolute	.095	.097	.072
	Positive	.060	.062	.072
	Negative	-.095	-.097	-.071
Test Statistic		.095	.097	.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

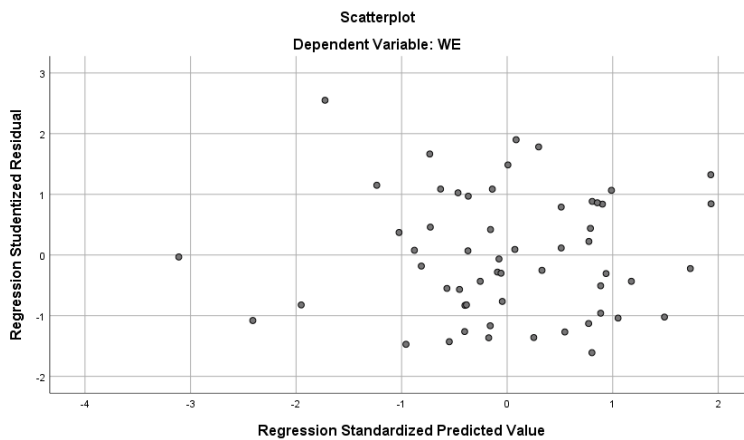
## 2. Uji Linieritas *Work Engagement* dan *Job Demands*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WE * JD	Between Groups	(Combined)	657.223	23	28.575	1.414	.180
		Linearity	112.484	1	112.484	5.567	.025
		Deviation from Linearity	544.739	22	24.761	1.225	.294
	Within Groups		646.617	32	20.207		
	Total		1303.839	55			

### 3. Uji Linieritas *Work Engagement* dan Resiliensi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WE * RE	Between Groups	(Combined)	660.373	22	30.017	1.539	.128
		Linearity	188.576	1	188.576	9.671	.004
		Deviation from Linearity	471.796	21	22.466	1.152	.350
	Within Groups		643.467	33	19.499		
	Total		1303.839	55			

### 3. Heterokedasitas



#### 4. Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.829	6.627		4.954	.000		
JD	.133	.097	.183	1.368	.177	.876	1.141
RE	.232	.098	.316	2.370	.021	.876	1.141

a. Dependent Variable: WE

**LAMPIRAN 7**  
**“HASIL UJI HIPOTESIS DAN ANALISIS REGRESI”**

## 1. Uji Hipotesis

Correlations				
		JD	RE	WE
JD	Pearson Correlation	1	.352**	.294*
	Sig. (2-tailed)		.008	.028
	N	56	56	56
RE	Pearson Correlation	.352**	1	.380**
	Sig. (2-tailed)	.008		.004
	N	56	56	56
WE	Pearson Correlation	.294*	.380**	1
	Sig. (2-tailed)	.028	.004	
	N	56	56	56
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				

## 2. Analisis Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constan	32.829	6.627		4.954	.000
	JD	.133	.097	.183	1.368	.177
	RE	.232	.098	.316	2.370	.021
a. Dependent Variable: WE						

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 <sup>a</sup>	.174	.143	4.508
a. Predictors: (Constant), RE, JD				

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.631	2	113.316	5.575	.006 <sup>b</sup>
	Residual	1077.208	53	20.325		
	Total	1303.839	55			

a. Dependent Variable: WE

b. Predictors: (Constant), RE, JD



**LAMPIRAN 8**  
**“SUMBANGAN EFEKTIF”**

**SUMBANGAN EFEKTIF**

1. Sumbangan efektif *job demands* (X1) dengan *work engagement* (Y)

$$\begin{aligned} \text{SE (X1)\%} &= \text{Beta x1} \cdot R_{xy} \cdot 100\% \\ \text{SE (X1)\%} &= 0.183 \cdot 0.294 \cdot 100\% \\ \text{SE (X1)\%} &= 5.380\% \end{aligned}$$

2. Sumbangan efektif resiliensi (X2) dengan *work engagement* (Y)

$$\begin{aligned} \text{SE (X2)\%} &= \text{Beta x2} \cdot R_{xy} \cdot 100\% \\ \text{SE (X2)\%} &= 0.316 \cdot 0.380 \cdot 100\% \\ \text{SE (X2)\%} &= 12.008\% \end{aligned}$$

3. Sumbangan efektif total

$$\begin{aligned} \text{SE Total} &= \text{SE (X1)\%} + \text{SE (X2)\%} \\ &= 5.380 + 12.008 \\ &= 17.388 = 17.4\% \end{aligned}$$

**LAMPIRAN 9**  
**“SURAT-SURAT ADMINISTRASI SELAMA PENELITIAN”**

## 1. Surat Dari Izin Riset Dari Fakultas



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

*Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukrame 1 Telp. (0721)703278 Bandar Lampung 35131*

Nomor : B.247/UN.16/DU.1/PP.009.7/02/2022 16 Februari 2022  
Lampiran : -  
Perihal : **Mohon Izin Mengadakan  
Research / Penelitian**

Kepada Yth.  
Direktur RSUD Dr. H. Abdul Moelock  
Bandar Lampung.

Assalamu'alaikum wr.wb

Sehubungan dengan telah diterimanya judul skripsi mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Nama / NPM : Noviana Ariska Ritami /1831080225  
Jurusan : Psikologi Islam  
Judul Skripsi : Work Engagement Ditinjau Dari Job Demands Dan Resiliensi Pada Perawat Isolasi Covid-19.

Berkenaan dengan pokok surat tersebut diatas, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk mengadakan Research /Penelitian Di RSUD Dr. H. Abdul Moelock Bandar Lampung.

Perlu kiranya kami jelaskan bahwa Research / Penelitian dimaksud semata-mata dalam rangka memperoleh data yang berhubungan dengan disiplin ilmu penyelesaian Skripsi yang bersangkutan.

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb



Tembusan :  
Ketua Prodi Psikologi Islam

## 2. Surat Laik Etik Dari Prodi



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS USHULUDDIN dan STUDI AGAMA**

Alamat: Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703278

---

**SURAT KETERANGAN LAIK ETIK**

Nomor : B. 257 /UN.16/DU/PP.00.9/02/2022

Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung setelah mempelajari dengan seksama rancangan penelitian yang diusulkan dengan menyatakan bahwa penelitian dengan :

**Judul** : Work Engagement Ditinjau Dari Job Demands Dan Resiliensi Pada Perawat Ruang Isolasi Covid-19  
**Peneliti** : Noviana Ariska Ritami  
**NPM** : 1831080225  
**Institusi** : UIN Raden Intan  
**Tempat Penelitian** : Rumah Sakit Umum Dr. H. Abdoel Moeloek Provinsi Lampung

**Dinyatakan Laik Etik**

Bandar Lampung, 21 Februari 2022

An. Dekan,  
 Ketua Prodi Psikologi Islam



Abdul Fajar, M.Si

### 3. Surat Izin Penelitian Dari RSUD Abdul Moeloek



PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG  
**RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. H. ABDUL MOELOEK**  
 JL. Dr. Rival No. 6 ☎ 0721-703312, 702455 Fax.703952  
 BANDAR LAMPUNG 35112



Bandar Lampung, 02 Maret 2022

Nomor : 420/ON.6 E/VII.01/10.26/III/2022 Yth. Kepada  
 Sifat : Biasa Dekan Fakultas Ushuluddin & Studi  
 Lampiran : - Agama UIN Prodi Psikologi Islam  
 Perihal : Izin Penelitian Psikologi Islam UIN Raden Intan Lampung  
 Bandar Lampung

Menjawab surat Saudara nomor : B.247/UN.16/DU.1/PP.009.7/02/2022,  
 tanggal 16 Februari 2022, perihal tersebut pada pokok surat, atas nama

Nama : Noviana Ariska Ritami / 085161426110  
 Prodi : Psikologi Islam Ushuludin dan Studi Agama UIN Raden Intan  
 NPM : 1831080225  
 Judul : Work Engagement Ditinjau Dari Job Demands dan Resiliensin  
 Pada Perawat Isolasi COVID -19 di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek  
 Provinsi Lampung

Dengan ini kami informasikan bahwa untuk kepentingan penelitian yang  
 bersangkutan Kami izinkan untuk pengambilan data di Ka.Sie Sumber Daya  
 Pelayanan Keperawatan dan Instalasi Diklat RSUD Dr.H. Abdul Moeloek  
 Provinsi Lampung dan dilakukan di jam kerja tanggal : 07 Maret – 07 April  
 2022.Dengan menggunakan APD yang telah di tentukan oleh masing masing  
 Ruang / lokus penelitian(daftar terlampir ) Untuk informasi lebih lanjut yang  
 bersangkutan dapat berhubungan dengan Instalasi Diklat RSUDAM.

Selanjutnya diinformasikan bahwa selama melakukan pengambilan data  
 yang bersangkutan perlu memperhatikan hal – hal sebagai berikut :

1. Melapor pada Instalasi Diklat RSUD Dr.H.Abdul Moeloek Provinsi Lampung.
2. Data dari hasil penelitian tidak boleh disebartuaskan/ digunakan diluar  
 kepentingan ilmiah.
3. Memberikan laporan hasil penelitian pada Instalasi Diklat RSUD Dr. H. Abdul  
 Moeloek Provinsi Lampung.
4. Instalasi Diklat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung berhak atas  
 hasil penelitian untuk pengembangan kegiatan pelayanan kepada masyarakat.
5. Kegiatan tersebut dikenakan biaya sesuai Pergub No. 6 Tahun 2020 Tentang  
 Jenis dan Tarif Layanan Kesehatan di RSUDAM

Demikian, agar menjadi maklum.

An,Direktur  
 EIt,Wakil Direktur Pendidikan Pengembangan  
 SDM & Hukum,  
 RSUD Dr. H. Abdul Moeloek  
 Propinsi Lampung,



Drs.Anindito Widyantoro Apt,MM,M,Kes  
 Pembina Tk.I  
 NIP : 19660111 199103 1 006

**LAMPIRAN 10**  
**“SKALA PENELITIAN DARI KUISIONER”**





41002\_441-16 Penilaian Work Engagement (Skala) Dari Job Demands dan Resources

Saya merasa tertantang apabila merasakan kesulitan dalam bekerja. \*

Tidak Pernah  
 Kadang-Kadang  
 Sering  
 Selalu

Saya berkecukupan tenaga waktu saat bekerja. \*

Tidak Pernah  
 Kadang-Kadang  
 Sering  
 Selalu

Saat ada kejadian buruk dalam bekerja, saya tetap sabar dalam melakukan pekerjaan saya. \*

Tidak Pernah  
 Kadang-Kadang  
 Sering  
 Selalu

41002\_441-16 Penilaian Work Engagement (Skala) Dari Job Demands dan Resources

Saya berorientasi penuh tenaga untuk menyelesaikan diri dari pekerjaan. \*

Tidak Pernah  
 Kadang-Kadang  
 Sering  
 Selalu

Saya merasa siap terhadap kesulitan saat bekerja. \*

Tidak Pernah  
 Kadang-Kadang  
 Sering  
 Selalu

Siapa Job Demands

1. Pasokan pekerjaan dengan baik sebelum memulai
2. Tidak ada apa pun yang bisa mengganggu atau menghambat pada ketika yang tersedia.
3. Tidak ada waktu yang ada yang tidak ada.
4. Tidak ada apa pun yang bisa mengganggu.
5. Tidak ada apa pun yang bisa mengganggu.
6. Tidak ada apa pun yang bisa mengganggu.

41002\_441-16 Penilaian Work Engagement (Skala) Dari Job Demands dan Resources

41002\_441-16 Penilaian Work Engagement (Skala) Dari Job Demands dan Resources

Saya memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan. \*

Tidak Pernah  
 Kadang-Kadang  
 Sering  
 Selalu

Saya merasa bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan. \*

Tidak Pernah  
 Kadang-Kadang  
 Sering  
 Selalu

Saya merasa menyelesaikan pekerjaan secara teratur dan runtut. \*

Tidak Pernah  
 Kadang-Kadang  
 Sering  
 Selalu

41002\_441-16 Penilaian Work Engagement (Skala) Dari Job Demands dan Resources

Saya merasa lebih lambat dibandingkan rekan kerja saya. \*

Tidak Pernah  
 Kadang-Kadang  
 Sering  
 Selalu

Saya mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan kecepatan kerja yang dituntut. \*

Tidak Pernah  
 Kadang-Kadang  
 Sering  
 Selalu

Saya mengalami kesulitan dengan adanya tekanan pekerjaan. \*

Tidak Pernah  
 Kadang-Kadang  
 Sering  
 Selalu

41002\_441-16 Penilaian Work Engagement (Skala) Dari Job Demands dan Resources

41002\_441-16 Penilaian Work Engagement (Skala) Dari Job Demands dan Resources

Saya merasa pekerjaan saya menuntut secara emosional. \*

Tidak Pernah  
 Kadang-Kadang  
 Sering  
 Selalu

Saat bekerja, saya pernah berinteraksi dengan pihak yang sulit dihadapi. \*

Tidak Pernah  
 Kadang-Kadang  
 Sering  
 Selalu

Pekerjaan saya membutuhkan keterampilan untuk meyakinkan orang lain. \*

Tidak Pernah  
 Kadang-Kadang  
 Sering  
 Selalu

41002\_441-16 Penilaian Work Engagement (Skala) Dari Job Demands dan Resources

Pekerjaan saya membuat saya berada dalam situasi yang tidak menyenangkan secara emosional. \*

Tidak Pernah  
 Kadang-Kadang  
 Sering  
 Selalu

Pekerjaan saya menuntut ketepatan kerja yang tinggi. \*

Tidak Pernah  
 Kadang-Kadang  
 Sering  
 Selalu

Pekerjaan saya membutuhkan pemikiran yang berkelanjutan. \*

Tidak Pernah  
 Kadang-Kadang  
 Sering  
 Selalu

41002\_441-16 Penilaian Work Engagement (Skala) Dari Job Demands dan Resources



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**PUSAT PERPUSTAKAAN**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131  
 Telp. (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: [www.radenintan.ac.id](http://www.radenintan.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: B-3510/Un.16/P1/KT/IV/2022

**Assalamu'alaikum Wr.Wb.**

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Zarkasi, S.Ag., M.Sos. I  
 NIP : 197308291998031003  
 Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Artikel Ilmiah Dengan Judul  
**WORK ENGAGEMENT DITINJAU DARI JOB DEMANDS DAN RESILIENSI PADA  
 PERAWAT RUANG ISOLASI COVID-19 RSUD DR. H. ABDUL MOELOEK PROVINSI  
 LAMPUNG**

karya:

NAMA	NPM	FAK/PRODI
Noviana Ariska Ritami	1831080225	FUSA/PSI

Bebas plagiasi sesuai dengan tingkat kemiripan sebesar 16%. Dan dinyatakan lulus dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**

Bandar Lampung, 19 Mei 2022

Kepala Pusat Perpustakaan



Ahmad Zarkasi, S.Ag., M.Sos. I  
 NIP.197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan

WORK ENGAGEMENT DITINJAU DARI JOB DEMANDS DAN  
RESILIENSI PADA PERAWAT RUANG ISOLASI COVID-19 RSUD  
DR. H. ABDUL MOELOEK PROVINSI LAMPUNG

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	4%
2	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	3%
3	<a href="https://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="https://pdfs.semanticscholar.org">pdfs.semanticscholar.org</a> Internet Source	1%
5	<a href="https://journal.ubm.ac.id">journal.ubm.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="https://www.ncbi.nlm.nih.gov">www.ncbi.nlm.nih.gov</a> Internet Source	1%
7	123dok.com Internet Source	<1%
8	<a href="https://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	<1%
9	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1%
10	<a href="https://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	<1%
11	<a href="https://repository.poltekkes-tjk.ac.id">repository.poltekkes-tjk.ac.id</a> Internet Source	<1%
12	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	

		<1 %
13	<a href="http://lib.ui.ac.id">lib.ui.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="http://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1 %
17	<a href="http://kepk.malahayati.ac.id">kepk.malahayati.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universitas Sumatera Utara Student Paper	<1 %
19	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
20	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
21	<a href="http://repository.malahayati.ac.id">repository.malahayati.ac.id</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="http://repository.unika.ac.id">repository.unika.ac.id</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://bali.suara.com">bali.suara.com</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://ekonomi.bisnis.com">ekonomi.bisnis.com</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://fkip.ut.ac.id">fkip.ut.ac.id</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	<1 %

27	Career Development International, Volume 18, Issue 4 (2013-09-14) Publication	<1 %
28	aguswuryanto.wordpress.com Internet Source	<1 %
29	docobook.com Internet Source	<1 %
30	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	<1 %
31	openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id Internet Source	<1 %
32	www.ejurnalmalahayati.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 5 words