

EKSPLOKASI *WORK ENGAGEMENT* DALAM MENINGKATKAN *FLUORISHING* PADA TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SRUWENG

Rahmat Marwanto

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

drg.rahmatmarwanto@gmail.com

Received : 03-08-2022

Accepted : 15-08-2022

Published : 26-08-2022

Abstract

Keywords: *The hospital is a health institution that provides health services to improve the health status of the community. In carrying out its function as a public health service, the main service of the hospital is to provide health services in the form of inpatient, outpatient and emergency services. The purpose of this study was to identify and explore work engagement of health workers at PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital. This research is a qualitative research with a case study approach to health workers, tracing to explore and understand a problem. The results of the research analysis show that there are two findings in this study. The first finding relates to the factors that influence the non-optimal work engagement of health workers at PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital. The internal evaluation shows that the evaluation control of the SOP is good, but requires integration in the process. While the external evaluation of patients who have complaints at this time shows that they are quite satisfied with the service and follow-up to the complaints they convey, but there are some service facilities that they consider to be lacking.*

Abstrak

Kata kunci: *Rumah Sakit merupakan instansi kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan jasa kesehatan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Dalam menjalankan fungsi sebagai pelayanan kesehatan masyarakat, pelayanan utama Rumah Sakit adalah menyediakan pelayanan kesehatan berupa rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Tujuan dari penelitian ini adalah Mengetahui dan mengeksplorasi *work engagement* tenaga kesehatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus (*case study*) pada tenaga kesehatan, penelusuran untuk mendalami dan memahami suatu permasalahan. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua temuan dalam penelitian ini. Temuan pertama berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi belum optimalnya keterikatan kerja tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng. Evaluasi internal menunjukkan kontrol evaluasi terhadap SOP sudah baik, tetapi memerlukan keterpaduan pada prosesnya. Sedangkan evaluasi eksternal pasien yang memiliki keluhan saat ini menunjukkan sudah cukup merasa puas dengan pelayanan dan tindak lanjut keluhan yang mereka sampaikan, akan tetapi ada beberapa fasilitas pelayanan yang mereka anggap masih kurang.*

Corresponding Author: Rahmat Marwanto

E-mail: drg.rahmatmarwanto@gmail.com



PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan instansi kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan jasa kesehatan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat (Ivana, Widjasena, & Jayanti, 2014). Menjalankan fungsi sebagai pelayanan kesehatan masyarakat, pelayanan utama Rumah Sakit adalah menyediakan pelayanan kesehatan berupa rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

Sebagai seorang tenaga kesehatan dalam sebuah organisasi rumah sakit, tentu menginginkan kesejahteraan dalam hidupnya. Kesejahteraan tenaga kesehatan dalam menangani pasien akan membawa dampak positif pada tenaga kesehatan itu sendiri maupun pada rumah sakit secara keseluruhan. Kesejahteraan tenaga kesehatan juga merupakan indikator kesuksesan sebuah rumah sakit. Ukuran kesejahteraan ini, dapat ditinjau dari adanya faktor eksternal (lingkungan rumah sakit) dan faktor internal (dari tenaga kesehatan sendiri). Tanpa mengabaikan faktor yang lain, salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan adalah faktor internal tenaga kesehatan yaitu keadaan emosi / psikologisnya yang di dalamnya termasuk keterikatan kerja (*work engagement*) (Maatisya & Santoso, 2022).

Kesejahteraan dalam organisasi dapat diukur dengan konsep Psikologi Positif, sehingga dapat diukur kesehatan organisasi secara keseluruhan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Perasaan terikat (*engaged*) pada tenaga kesehatan sangat berpengaruh bagi kinerja tenaga kesehatan yang dihasilkan. Jika tenaga kesehatan sudah terikat (*engaged*) dengan suatu rumah sakit, maka tenaga kesehatan akan memiliki perilaku yang menunjukkan kesadaran terhadap visi misi rumah sakit seperti, fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dan juga mampu untuk menyukseskan kegiatan dan program rumah sakit dimana mereka bekerja (Setyawan & Supriyanto, 2020).

Tenaga kesehatan yang memiliki psikologi positif, cenderung melakukan pekerjaan dengan senang, situasi yang nyaman untuk bekerja, dengan demikian dapat bekerja secara optimal. Pendekatan psikologi positif dalam rumah sakit menjadi penting untuk mengoptimalkan kontribusi individu, tim, dan pemimpin dalam rumah sakit sehingga pengembangan rumah sakit juga lebih optimal (Debra dkk, 2017). Rumah sakit berkembang dengan baik jika tenaga kesehatannya mengalami kesejahteraan atau dalam Psikologi Positif adalah *flourishing*.

Dalam psikologi positif istilah *Flourishing* memiliki arti yaitu dimana seseorang atau suatu kelompok menunjukkan perkembangan yang optimal dan fungsi - fungsinya telah berjalan dengan sangat baik (Rosadi, 2021). Berkembang penuhnya pribadi seseorang tersebut karena telah menjalani hidup yang baik. Konsep ini sepiantas mirip dengan konsep aktualisasi diri, tetapi *flourishing* merupakan konsep yang lebih dapat diukur.

Salah satu aspek yang membentuk *flourishing* adalah *Engagement* (keterikatan). *Engagement* (keterikatan) didefinisikan sebagai perasaan seseorang untuk bertanggung jawab dan peduli terhadap performansi pekerjaannya (Suryadi, 2020). *Work engagement* (keterikatan kerja) penting dimiliki setiap tenaga kesehatan dalam sebuah rumah sakit (Muhadi & Izzati, 2020).

Tujuan dari penelitian ini adalah Mengetahui dan mengeksplorasi *work engagement* tenaga kesehatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng. Mengeksplorasi *Flourishing* pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit. Mengeksplorasi *work engagement*. Menganalisis hambatan *work engagement* dalam meningkatkan *flourishing*.

Work engagement erat kaitannya dengan kinerja tenaga kesehatan (Schaufeli & Bakker, 2018) dan juga kepuasan pasien (Salanova, Agut & Peiro 2015). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *work engagement* penting bagi rumah sakit. Berdasarkan konsep yang dijelaskan oleh Kahn (2019) bahwa

employee engagement sebagai keadaan dimana anggota dari sebuah rumah sakit melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik (energi yang dikeluarkan pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya), kognitif (keinginan yang dimiliki pegawai mengenai rumah sakit, pemimpin, dan kondisi kerja dalam rumah sakit) dan emosional (meliputi perasaan pegawai terhadap rumah sakit dan pemimpinnya) selama menunjukkan kinerja mereka (Rich, 2017).

Adanya *work engagement* yang tinggi pada tenaga kesehatan akan membuat tenaga kesehatan terhindar dari perilaku-perilaku negatif, misalnya mengabaikan pekerjaan sehingga meninggalkan jam kerja, membolos, telat masuk kerja, telat mengumpulkan laporan kerja dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan bahwa sebuah rumah sakit, para tenaga kesehatannya mempunyai *work engagement* (keterikatan kerja) yang tinggi, karena selain terhindar perilaku negatif terhadap pekerjaan, tenaga kesehatan tersebut juga harus bersedia bekerja secara maksimal. Dengan adanya engagement akan menciptakan kesuksesan bagi rumah sakit melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja tenaga kesehatan, kepuasan pasien, produktivitas hingga profitabilitas. Kinerja tenaga kesehatan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya *work engagement* yang tinggi. Hal ini diungkapkan pula oleh Robinson et al (dikutip oleh Little, 2006) yang menyatakan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki keterikatan yang kuat dengan rumah sakit meningkatkan performansi untuk keuntungan rumah sakit tersebut. (Ramadhan & Sembiring, 2017).

Hanya saja, kenyataan yang terjadi di sebuah rumah sakit bahwa tidak semua tenaga kesehatan mempunyai *work engagement* yang tinggi seperti yang terjadi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng, bahwa telah ada indikasi-indikasi kalau *engagement* di antara tenaga kesehatannya rendah. Indikasi rendahnya engagement dapat digambarkan dengan adanya catatan dari atasan bahwa tenaga kesehatannya yang mulai sering mengabaikan pekerjaan sehingga meninggalkan jam kerja, terlambat masuk kerja, telat mengumpulkan laporan kerja, ada yang membolos dan lain sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa tenaga kesehatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng kurang bertanggung jawab dan kurang peduli terhadap pekerjaannya secara personal dimana menunjukkan ciri kinerja yang rendah pula.

Adapun nilai rata-rata keseluruhan *engagement* tenaga kesehatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng sedang-sedang saja tetapi ada juga tenaga kesehatan yang tergolong cukup, sehingga cenderung fluktuatif. Hal ini mengindikasikan bahwa kurang terdorongnya kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng. Fakta lain yang ditemukan penulis bahwa banyak tenaga kesehatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng tidak begitu peduli dengan hasil kerjanya dan ada tenaga kesehatan yang menganggap bahwa itu tidak penting sehingga mereka pun tidak terlalu terikat (*engaged*) terhadap pekerjaannya. Akan tetapi pada proses pelaksanaannya tidak semua *engagement* terdokumentasi dan terdisposisi secara baik.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng merupakan salah satu rumah sakit yang berada di Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah Bagian SDM Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng menerima *engagemenet* dengan nilai yang cukup rendah. Untuk itu, perlu dipelajari lebih lanjut *work engagement* dalam meningkatkan *flourishing* di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.

Dampak dari *work engagement* yang rendah akan membuat buruk citra rumah sakit dan masyarakat/pasien akan mencari Rumah Sakit dengan pelayanan yang lebih baik. *Work engagement* menjadi lebih penting tidak hanya karena dapat menjadi *feedback* dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan tetapi juga akan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat pada Rumah Sakit. Setelah melihat fenomena yang dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk mengeksplorasi *work engagement* dalam meningkatkan *flourishing* pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruw.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus (*case study*) pada tenaga kesehatan, penelusuran untuk mendalami dan memahami suatu permasalahan. Penelitian dilakukan dengan mewawancarai subjek penelitian menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif yang sistematis, faktual, akurat tentang fakta-fakta dan sifat-sifat objek atau populasi tertentu.

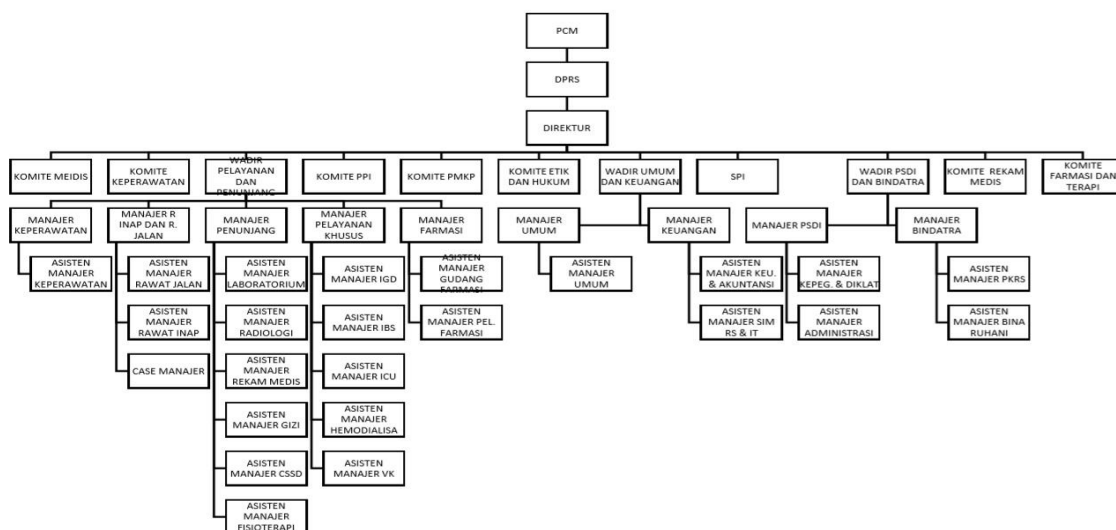
HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumah Sakit Umum St. Rafael Cancar merupakan salah satu Rumah Sakit yang berada di Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah. Pada tahun 2000 melalui Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah No.45/1406.09/2000/1.1 mendapat izin sementara Penyelenggaraan Sarana Pelayanan Kesehatan kepada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng dalam bentuk sarana kesehatan “Rumah Sakit Umum Pratama”.

Berkembangnya zaman menuntut sebuah badan usaha untuk berkembang, hal ini juga dialami oleh Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng, yaitu dengan Izin Uji Coba Penyelenggaraan Rumah Sakit sebagai persyaratan persiapan untuk izin tetap Rumah Sakit dari Depkes RI dengan nomor : YM.02.04.3.5.300. yang merupakan syarat untuk mendapatkan ijin tetap. Setelah melalui usaha dan kerja keras dan disurvei Tim Dari Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Tengah, Alhamdulillah pada tanggal 12 Mei 2007 telah turun surat Pemberian Izin Penyelenggaraan Rumah Sakit (Tetap) untuk jangka waktu 5 tahun dengan nomor: YM.02.04.3.5.2816.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng terus melangkah maju, untuk mempersiapkan diri agar mendapatkan sertifikat akreditasi. Setelah dibentuk Tim Akreditasi yang diketuai langsung oleh dr. HM. Chanifudin, MH.Kes, dan melalui proses yang panjang akhirnya berhasil mendapatkan sertifikat Akreditasi Penuh Tingkat Dasar, dengan Nomor YM.01.10./111/4048/2010 pada tanggal 30 Juli 2010. Pada bulan Januari 2017 RS PKU Muhammadiyah Sruweng melaksanakan akreditasi KARS versi 2012 dengan hasil paripurna dengan Nomor : YM. 02.04.3.5. 2816. Dan di bulan Desember 2019, RS PKU Muhamamdiyah Sruweng melaksanakan Akreditasi SNARS edisi 1 dengan hasil paripurna dengan Nomor : KARS – SERT/1423/XII/2019.

1. Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Sruweng



Gambar 1. Struktur Organisasi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng

2. Jenis Pelayanan di Rumah Sakit Umum St. Rafael Cancar

- a. Pelayanan Unit Gawat Darurat : 24 Jam
- b. Pelayanan Rawat Jalan : 07.00 – 14.00 WITA
 - 1) Klinik Penyakit Dalam
 - 2) Klinik Bedah
 - 3) Klinik Obsgyn
 - 4) Klinik Mata
 - 5) Klinik Gigi
 - 6) Klinik Umum
 - 7) Fisioterapi
- c. Pelayanan Persalinan dan Perinatologi
- d. Pelayanan Rawat Inap
 - 1) Rawat Inap VIP
 - 2) Rawat Inap Kelas : I, II, III dan Isolasi
- e. Pelayanan Operasi
Pembedahan Elektif dan Cito (Bedah Umum dan Obsgyn)
- f. Pelayanan Penunjang
 - 1) Pelayanan Farmasi : 24 Jam
 - 2) Pelayanan Radiologi : 07.00 – 14.00 WITA
 - 3) Pelayanan Laboratorium : 24 Jam
 - 4) Pelayanan Gizi : 05.00 – 21.00 WITA
 - 5) Pelayanan Laundry : 07.00 – 14.00 WITA
 - 6) Pelayanan Transfusi Darah
 - 7) Pelayanan Ambulance : 24 Jam
 - 8) Pelayanan Rekam Medis : 24 Jam
- g. Pelayanan Umum
 - 1) Administrasi dan Manajemen
 - 2) Jumlah Tempat Tidur : 60 TT

Hasil Penelitian**1. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng pada tanggal 22 Februari – 26 Februari 2022. Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari hasil wawancara secara mendalam kepada tiga informan dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Informan

No.	Jabatan	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Bakti	Masa Jabatan
1.	Direksi Pelayanan	Perempuan	Profesi Dokter	15 Tahun	3 Tahun
2.	Dokter	Perempuan	Profesi Dokter	16 Tahun	2 Tahun
3.	Perawat	Perempuan	Profesi Ners	16 Tahun	2 Tahun

Selain melalui wawancara secara mendalam, data yang dianalisis juga dikumpulkan melalui metode observasi dokumen dan lapangan.

Tujuan	Pertanyaan
Mengetahui makna <i>work engagement</i> tenaga kesehatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng berdasarkan keterlibatannya dalam tugas-tugas kerumahsakit.	Sebagai tenaga kesehatan di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Sruweng, seberapa besar peran saudara dalam tugas-tugas kerumahnyasakit? Mengapa saudara menilai demikian?
Mengatahui makna <i>work engagement</i> bagi tenaga kesehatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng berdasarkan asumsi kepentingan pekerjaannya	Sebagai tenaga kesehatan di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Sruweng, seberapa penting pekerjaan anda saat ini?
Mengetahui latar belakang <i>work engagement</i> tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng	Dalam hitungan jam kerja rumah sakit. Berapa lama waktu yang saudara butuhkan untuk fokus mengerjakan tugas-tugas anda? Mengapa saudara membutuhkan waktu selama itu? Hal – hal apa yang membuat saudara terlibat dalam pekerjaan ini?

Tabel 2. Pertanyaan dalam Kuesioner Terbuka “*Flourishing*”

Pertanyaan	Jawaban
Saya menjalani hidup dengan maksud tertentu dan bermakna	
Hubungan sosial saya sangat mendukung dan bermakna	
Saya terlibat dan tertarik dengan aktifitas keseharian saya	
Saya secara aktif berkontribusi pada <i>happiness</i> (kebahagiaan) dan <i>well being</i> (kesejahteraan) orang lain	
Saya kompeten dan mampu dalam kegiatan yang penting bagi saya	
Saya adalah orang baik dan menjalankan kehidupan yang baik	
Kehidupan materi saya (pendapatan, tugas rumah tangga, dll) cukup untuk kebutuhan saya	
Saya umumnya percaya pada orang lain dan merasa menjadi bagian dari komunitas saya	
Saya puas dengan kehidupan religius dan spiritualitas saya	
Saya optimis terkait masa depan	

Saya tidak memiliki kecanduan, seperti narkoba, alkohol, dan perjudian

Orang lain respek terhadap saya

Tabel 3. Jawaban dalam Wawancara

Pertanyaan	Jawaban
Sebagai tenaga kesehatan di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Sruweng, seberapa besar peran saudara dalam tugas-tugas kerumahsakitannya? Mengapa saudara menilai demikian?	
Sebagai tenaga kesehatan di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Sruweng, seberapa penting pekerjaan anda saat ini?	
Dalam hitungan jam kerja rumah sakit. Berapa lama waktu yang saudara butuhkan untuk fokus mengerjakan tugas-tugas anda? Mengapa saudara membutuhkan waktu selama itu?	
Hal – hal apa yang membuat saudara terlibat dalam pekerjaan ini?	

2. Hasil Wawancara**Tabel 4. Flourishing**

No.	Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3
1.	Apakah saudara memilihi harapan besar untuk mengevaluasi diri memperbaiki diri sendiri? Bagaimana cara saudara meraihnya? (Self Acceptance)	Ya, Memahami dan menerima kekurangan diri sendiri	Ya, Tidak merasa tertekan ketika mengalami kegagalan	Ya, Tidak iri dengan pencapaian dan prestasi kerja nakes lain.
2.	Bagaimana saudara mencapai ikatan hubungan yang baik dalam suatu pekerjaan?	Melihat sesama profesi kesehatan adalah saudara tidak hanya rekan kerja	Merasa empati melihat orang sakit	Biasanya perawat-perawat di IGD

	<i>(Positive Relationship)</i>				
3.	Bagaimana langkah saudara dalam menghadapi tantangan didalam pekerjaan?	Beradaptasi dengan kebijakan baru	Tetap memberikan pelayanan terbaik meskipun sedang Pandemi Covid-19.	Sabar dalam menghadapi pasien yang heterogen	
	<i>(Personal Growth)</i>				
4.	Apa langkah saudara dalam mengupayakan visi misi rumah sakit?	Memiliki struktur organisasi dan job desk yang jelas serta mendalami tentang nakes dirumah sakit	Selalu berupaya memberikan pelayanan prima dan profesional	Ramah dalam memberikan pelayanan	
5.	Bagaimana langkah saudara untuk menciptakan lingkungan kerja tetap baik?	Memanfaatkan informasi untuk berkembang	Berusaha membuat lingkungan yang kondusif	Tetap tenang ketika dihadapkan dengan berbagai masalah dirumah sakit	
	<i>(Environmental Mastery)</i>				
6.	Bagaimana cara saudara dalam mempererat hubungan silaturahmi dengan karyawan lain?	Senang untuk berinteraksi dengan rekan kerja mereka meskipun hal tersebut diluar pekerjaan mereka	Saling mendengarkan cerita satu sama lain dan peduli apabila terdapat masalah yang menimpa pada sesama nakes		
	<i>(Positive Relationship)</i>				
7.	Bagaimana langkah inisiatif saudara dalam partisipasi menyelesaikan pekerjaan di rumah sakit?	Berinisiatif menyelesaikan masalah sesuai kapasitas	Datang tepat waktu ketika pergantian shift jaga	Berusaha tidak merepotkan perawat lain ketika sedang menangani pasien	
	<i>(Autonomy)</i>				

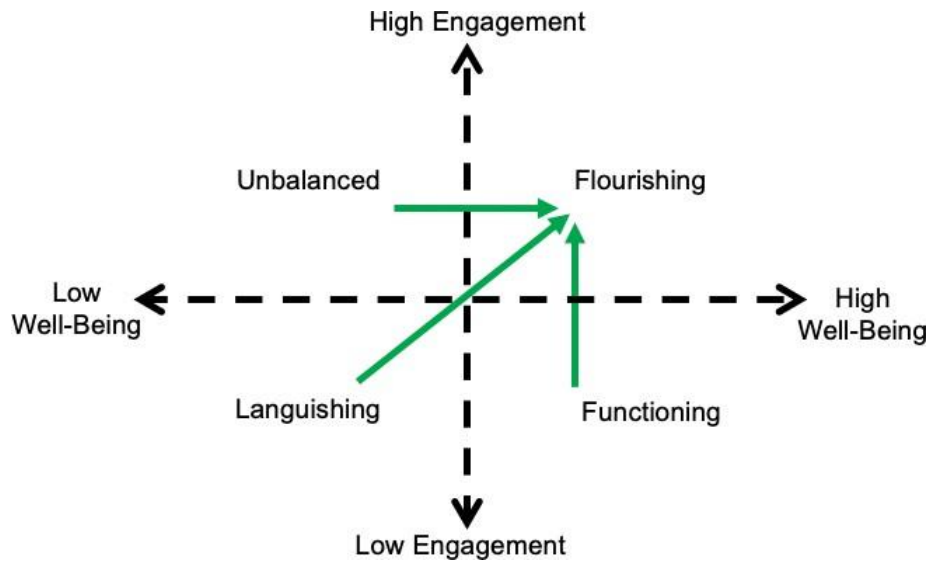
Tabel 5. Work Engagement

No.	Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3
-----	------------	------------	------------	------------

1.	Bagaimana langkah upaya saudara dalam menghadapi kesulitan didalam pekerjaan?	Datang tepat waktu.	Tidak mudah menyerah ketika dihadapkan dengan situasi yang sulit.	Tetap bersemangat dalam menangani pasien.
(Vigor)				
2.	Bagaimana langkah upaya saudara dalam menghadapi kesulitan didalam pekerjaan?	Berusaha melebihi target kerja yang sudah seharusnya dicapai	Berusaha mencari alternatif lain ketika menemui suatu masalah	Tidak datang terlambat ketika sudah waktunya pergantian shift jaga
(Vigor)				
3.	Bagaimana langkah antisias saudara selama berkarya di RS PKU Muhammadiyah Sruweng?	Tidak merasa keberatan ketika menyelesaikan tugas-tugas yang berat	Merasa antusias ketika menemui hal baru selama menangani pasien	Tidak menyalahkan antar tenaga kesehatan
(Dedication)				
4.	Apakah saudara merasa bangga menjadi bagian dari RS PKU Muhammadiyah Sruweng? Dalam bentuk apa perasaan bangga tersebut?	Ya, Merasa bahagia atas pencapaian yang diraih	Ya, Berpartisipasi aktif dan memberikan ide-ide ketika rapat.	Ya, Tidak merasa rendah diri mengenai kinerja yang sudah dihasilkan karena telah dikerjakan dengan maksimal
(Dedication)				
5.	Bagaimana langkah saudara agar tetap fokus dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan?	Fokus terhadap tupoksi dan tidak menganggap sebagai beban pekerjaan	Tidak ambil pusing mengenai hal-hal diluar pekerjaannya	Tidak merasa bosan dalam menangani pasien
(Absorption)				
6.	Apakah saudara merasa berkenan ketika mendapat pekerjaan tambahan?	Ya, Terkadang merasa lupa mengenai waktu kerja	Tidak, Kurang bersedia lembur	Tidak, Kurang bersedia lembur
(Absorption)				

	Bagaimana menurut pendapat saudara agar tercipta suatu hubungan kekeluargaan dalam suatu pekerjaan?	Memiliki keyakinan dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungan sekitarnya	Menjalin hubungan baik dengan sejawat tenaga kesehatan	Menjalin hubungan baik dengan sejawat tenaga kesehatan
7.				

(Personal Resources)



Gambar 2. Peta Konsep

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua temuan dalam penelitian ini. Temuan pertama berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi belum optimalnya keterikatan kerja tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.

Adapun faktor tersebut terdiri dari

- faktor budaya,
- indikator kesuksesan,
- penetapan prioritas,
- komunikasi,
- inovasi,
- akuisisi talenta,
- peningkatan talenta dan
- siklus pelanggan atau bisnis.

Pada faktor budaya organisasi. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng sangat dipengaruhi oleh budaya masyarakat Jawa. Salah satu budaya yang dijunjung tinggi yakni budaya yang bersifat komunal dan gotong royong justru menjadikan budaya organisasi menjadi budaya yang kurang kompetitif. Hal itu menjadikan keterikatan kerja sulit diwujudkan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.

Selanjutnya pada faktor Indikator Kesuksesan, dapat dilihat dari ukuran kesuksesan tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng yakni apabila tenaga kesehatan yang

bersangkutan telah mengerjakan job description atau job desc-nya atau belum. Untuk menilai apakah jobdesc tersebut telah dilaksanakan dengan baik, masing-masing tenaga kesehatan diberikan Key Performance Indicator (KPI). Fungsi KPI seperti raport pada anak sekolah. Namun belum semua tenaga kesehatan dapat mencapai hal-hal yang telah digariskan dalam KPI-nya.

Pada faktor penetapan prioritas, tenaga kesehatan yang bisa bekerja dengan baik adalah tenaga kesehatan yang bisa menetapkan prioritas. Artinya pekerjaan yang penting-penting didahulukan, sedang yang kurang penting dijadwalkan pengerjaannya, bukan ditinggalkan. Membuat prioritas bukan berarti meninggalkan pekerjaan yang kurang penting, tetapi pekerjaan yang penting diprioritaskan pengerjaannya lebih dahulu. Jika semua pekerjaan dianggap penting, tenaga kesehatan akan kesulitan menyusun prioritas sehingga hasil pekerjaan kurang memuaskan.

Selanjutnya pada faktor komunikasi, ditemukan bahwa tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng belum dapat membangun komunikasi yang baik satu sama lain. Sebagai contoh pada proses pelaporan bahan habis pakai, dibutuhkan rangkaian komunikasi antara tenaga kesehatan, tenaga kesehatan pembelian dan tenaga kesehatan keuangan. Begitu juga dengan laporan keuangan merupakan rangkaian komunikasi antara tenaga kesehatan Rumah Sakit Bagian Keuangan dengan seluruh stakeholder internal Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng maupun dengan stakeholder eksternal di luar Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng yang membutuhkan laporan keuangan itu.

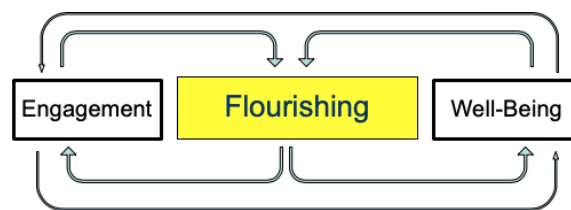
Pada faktor inovasi, bahwa tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng dituntut harus bisa berinovasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Hanya saja banyak tenaga kesehatan yang tidak mau berinovasi karena inovasi membutuhkan kreativitas dan keberanian, sedangkan banyak tenaga kesehatan yang memilih bekerja secara aman aman saja. Pada umumnya tenaga kesehatan yang memiliki inovasi merasakan belum mendapatkan penghargaan memadai. Jadi seolah-olah bekerja dengan kreativitas dan inovasi tinggi penilaiannya sama saja. Hal inilah yang menyebabkan akhirnya tenaga kesehatan memilih bekerja biasa-biasa saja, kalau hasil penilaiannya seperti sama saja.

Selanjutnya pada faktor akuisi talenta, ditemukan bahwa akuisisi talenta belum sepenuhnya dijalankan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng. Pada umumnya para tenaga kesehatan berpendapat untuk dapat bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng memerlukan koneksi dan rekomendasi terutama dari koneksi dan relasi terkait. Selanjutnya dalam penilaian kinerja pun tidak mencerminkan adanya akuisisi talenta. tenaga kesehatan -tenaga kesehatan yang dekat dengan atasan, yang dekat dengan pimpinan, yang bisa ABS (Asal Bapak Senang) akan dinilai baik dan akan dipermudah kenaikan pangkatnya. Sebaliknya tenaga kesehatan yang tidak bisa ABS meskipun berprestasi, kreatif dan berinovasi, tetap saja mendapat penilaian yang biasa-biasa saja. Pada faktor selanjutnya yakni faktor peningkatan talenta, para tenaga kesehatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng berpendapat bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng tidak harus meningkatkan talentanya. Mengingat bekerja dengan biasa-biasa saja di sini, kesempatan naik pangkat dan kenaikan gaji sama saja dengan tenaga kesehatan berprestasi. Di sisi lain ada tenaga kesehatan yang tidak berprestasi, namun karena faktor "X", kenaikan pangkatnya cepat luar biasa, dan gajinyapun ikut meroket. Sehingga anggapan tidak perlu mengembangkan talenta di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng semakin berkembang. Selanjutnya pada faktor siklus pasien, hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk mendapat pasien Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng tidak perlu bersaing dengan rumah sakit lainnya. Jadi tanpa bersaingpun Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng akan didatangi masyarakat menengah ke bawah yang membutuhkan pelayanan kesehatan dengan biaya terjangkau.

Sedangkan masyarakat menengah atas tentunya akan lebih memilih rumah sakit swasta dengan kualitas pelayanan lebih tinggi. Hasil penelitian kedua berkaitan dengan identifikasi model upaya meningkatkan keterlibatan tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng. Adapun upaya yang dilakukan untuk meningkatkan *work engagement* tenaga kesehatan yakni dengan memperhatikan aspek lingkungan kerja, aspek kepemimpinan, aspek hubungan tim dan rekan kerja, aspek pelatihan dan pengembangan karir, aspek kompensasi, aspek kebijakan, prosedur, struktur dan sistem organisasi, serta aspek kesejahteraan di tempat kerja.

Pembahasan

Hal ini juga membuktikan bahwa antara *work engagement* dengan *flourishing* ini memiliki hubungan yang searah, dengan kata lain, apabila semakin tinggi *work engagement* dari tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula tingkat *flourishing* yang pada tenaga kesehatan tersebut. Begitu pun sebaliknya, apabila semakin rendah *work engagement*, maka akan semakin rendah juga *flourishing* yang dirasakan.



Gambar 3. Flourishing

Berdasarkan hasil hubungan yang positif tersebut menunjukkan bahwa, semakin kuatnya keyakinan tenaga kesehatan mengenai kapasitas dirinya sendiri ketika bekerja menangani pasien, maka akan semakin tinggi juga keinginannya untuk terikat dalam pekerjaannya di rumah sakit. Hal tersebut dikarenakan tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng ini memiliki kepuasan dan rasa bersyukur terhadap dirinya sendiri, memiliki tujuan hidup, sehingga mereka mengerti mengapa mereka harus bekerja saat ini, dan mereka juga memiliki kemauan untuk berkembang. Oleh sebab itu, dari kesadaran diri tersebutlah membuat tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng ini lebih bersemangat dan terpacu dalam pekerjaannya dalam merawat pasien (BASSANG, 2013).

Pada masa pandemi Covid-19 seperti saat ini membuat tenaga kesehatan merasa khawatir terhadap kesehatan dan keamanannya saat menangani pasien, namun hal tersebut tidak berpengaruh pada tanggung jawab dan semangat para tenaga kesehatan terhadap pekerjaannya (Findyartini, Soemantri, Greviana, Hidayat, & Claramita, 2020). Tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng ini tetap bekerja dan menikmati pekerjaannya meskipun pada masa pandemi Covid-19, dengan tetap melakukan SOP yang disesuaikan dan protokol kesehatan sesuai dengan panduan dari pemerintah secara seksama (Khaqiqi, Normawati, & Islami, 2020). Hal seperti ini dapat dikatakan sebagai keterikatan kerja.

Keterikatan kerja menurut (Loscalzo & Giannini, 2019) yaitu terdapat perasaan positif, puas dan memiliki perasaan afektif, termotivasi maupun sejahtera terhadap pekerjaannya. Tenaga kesehatan yang memiliki perasaan positif maupun puas terhadap pekerjaannya akan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, mereka juga tidak akan mengeluh mengenai pekerjaannya karena mereka memiliki perasaan afektif, termotivasi dan sejahtera terhadap pekerjaannya saat ini.

Keterikatan kerja yang dimiliki tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng dapat dilihat dari data yang telah diperoleh berdasarkan teori dimensi atau aspek Keterikatan Kerja menurut (Gera, Sharma, & Saini, 2019) yaitu *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption*.

Vigor merupakan kondisi dimana individu memiliki kekuatan yang besar, mental yang kuat, berupaya dan gigih ketika sedang mengalami kesulitan (Gera et al., 2019). Meskipun dalam keadaan pandemi Covid-19, semangat yang dihadirkan oleh tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng ini pun tidak berkurang. Mereka tidak datang terlambat untuk berkerja, tidak pernah menyerah meskipun dihadapkan dengan kondisi yang sulit, dan tetap bersemangat dalam menyelesaikan menangani pasien secara maksimal dengan mencari alternatif lain ketika berada dalam masalah, serta berusaha untuk melebihi target kerja yang seharusnya mereka capai.

Meaningful & Creative Work	Leadership & Strategy	Working Conditions	Diversity Equity & Inclusion
• Autonomy • Physically Involved • Emotionally Committed • Intellectually Captivated	• Communication • Transparency • Purpose & Mission Alignment	• Rewards & Recognitions • Work/Life Balance • Training	• Opportunity • Access • Respect

Gambar 4. Kerangka Kerja untuk Keterlibatan Karyawan

Keterikatan kerja yang dimiliki oleh tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng ini juga dapat dilihat dari dimensi *Dedication*, yaitu memiliki perasaan ingin terlibat kedalam suatu pekerjaan secara tinggi serta merasakan antusias, tertantang, bangga, dan memiliki bermacam gagasan (Gera et al., 2019). Dimana para tenaga kesehatan merasakan antusias ketika menemui hal-hal baru selama ia berkerja, tertarik ketika terdapat permasalahan yang ada pada pekerjaan, sehingga tidak keberatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berat sekalipun. Hal ini selaras dengan yang ada di latar belakang bahwa jika terdapat permasalahan yang ada di rumah sakit dalam menangani pasien, para tenaga kesehatan akan saling bantu untuk memecahkan masalah dan mencari alternatif lain untuk menyelesaikan masalah tersebut. Tidak hanya menyalahkan satu sama lain dan tidak berbuat apa-apa. Selain itu, mereka juga senang dan bangga mengenai pencapaian kinerja mereka, sehingga mereka tidak perlu merasa rendah diri mengenai kinerja yang sudah dihasilkan karena pekerjaan tersebut telah dikerjakan secara maksimal meskipun terdapat juga beberapa tenaga kesehatan yang masih merasa biasa saja dengan hasil kinerja mereka.

Pada dimensi *Absorption* dari Keterikatan kerja menurut (Gera et al., 2019) yang merupakan adanya perasaan secara penuh fokus dan bahagia dalam sebuah pekerjaan dimana membuat seseorang susah untuk lepas dari pekerjaannya. Berdasarkan data yang telah diperoleh, menunjukkan keterikatan kerja yang dimiliki oleh tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng sesuai dengan dimensi *absorption*. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa para tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng fokus dalam pekerjaannya, mereka tidak ambil pusing mengenai hal-hal lain selain pekerjaannya. Mereka juga menikmati pekerjaannya sebaik mungkin sehingga tidak merasa bosan mengenai pekerjaan itu sendiri. Sukacita yang dirasakan oleh tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng saat melakukan pekerjaan ini membuat

mereka merasa lupa mengenai waktu kerja mereka, dalam artian mereka ikut terserap dalam pekerjaan dan tidak sadar jika waktu berkerja mereka telah habis, sehingga hal ini sesuai dengan apa yang ada pada latar belakang bahwa tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng menikmati waktu kerja mereka, namun terdapat dari mereka yang kurang bersedia untuk berkerja diluar jam kerja atau kurang bersedia untuk lembur. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dihasilkan oleh (Yasintasari & Mulyana, 2019) dimana seseorang yang memiliki keterikatan kerja adalah mereka yang memiliki motivasi dari dalam dirinya, memiliki inisiatif, dan lebih aktif ketika berkerja.

Keterikatan kerja yang dimiliki oleh seseorang dipengaruhi adanya beberapa faktor. Menurut (Bakker & van Wingerden, 2021) seperti, *Job Demand Resources*, *Personal Resources*, dan yang terakhir adalah *Salience of Job resources*. Dimana pada penelitian ini lebih memfokuskan pada *Personal Resources* dari masing-masing tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng. *Personal Resources* sendiri merupakan penilaian diri yang bersifat positif yang juga akan berpengaruh pada keyakinan dari individu mengenai kemampuan yang ia miliki dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungan sekitarnya (Bakker & van Wingerden, 2021). Hal tersebut sesuai dengan definisi dari *Flourishing* menurut (Jankowski et al., 2020) yaitu potensi individu untuk berdamai dengan kemampuan terbaik maupun terburuk yang ada pada dirinya, serta bagaimana individu menerima diri sendiri, menjalin hubungan penuh kasih sayang dengan orang lain, memiliki perkembangan dalam kepribadiannya, yakin terhadap tujuan yang ada pada hidupnya, mandiri serta mampu untuk menguasai lingkungan yang ada disekitarnya.

Psychological	Physical	Emotional	Social
• Meaning • Engagement • Accomplishment • Happiness	• Health	• Positive Emotions • Negative Emotions (reversed)	• Relationships • Loneliness (reversed)

Gambar 5. Kerangka Kerja untuk Flourishing Karyawan

Pada tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng diketahui berdasarkan data yang telah diperoleh bahwa *flourishing* yang mereka miliki tidak terganggu meskipun dalam kondisi pandemi Covid-19. Dimana kita tahu bahwa pada pandemi Covid-19 seperti ini dapat menimbulkan perasaan panik, tegang, maupun cemas yang dialami oleh seseorang (Zulva, 2020). Namun berdasarkan hasil dari data yang telah diperoleh, *flourishing* yang diperlihatkan oleh tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng ini sesuai dengan dimensi-dimensi dari teori dari Ryff dkk (2020), yang pertama adalah *self acceptance* yaitu kondisi dimana kita mampu untuk memahami perilaku, motivasi dan perasaan kita sendiri dan memiliki harga diri yang positif. Berdasarkan data menunjukkan bahwa tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng ini memiliki kemampuan untuk menerima bagaimana keadaan dirinya sendiri, mereka dapat menerima kekurangan yang ada dan tidak ingin untuk menjadi orang lain. Mereka juga tidak terlalu keras dalam menghukum diri sendiri ketika terjadi kesalahan yang mereka perbuat, meskipun ada beberapa dari mereka yang masih tertekan dalam hal tersebut.

Selain itu, pada dimensi *positive relationship with others*, adanya hubungan interpersonal yang didasari oleh kasih sayang, cinta, dan perasaan yang hangat pada orang lain. Selain itu memiliki

perasaan empati yang kuat untuk mencapai ikatan yang erat dengan orang yang ada disekitar (Ryff dkk., 2020). Pada penelitian ini berdasarkan data yang telah diperoleh, menunjukkan kesesuaian dengan teori dimensi yang telah dipaparkan oleh Ryff dkk. (2020), dimana hubungan interpersonal para tenaga kesehatan sangat jelas nampak. Seperti yang telah dijelaskan pada latar belakang, hasil perolehan data juga menunjukkan bahwa hubungan interpersonal antar tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng ini berjalan sangat baik. Diketahui bahwa tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng bersedia membantu apabila rekan mereka membutuhkan bantuan, mereka juga senang untuk berinteraksi dengan rekan kerja mereka meskipun hal tersebut diluar pekerjaan mereka. Mereka saling mendengarkan cerita satu sama lain dan peduli apabila terdapat masalah yang menimpa pada sesama rekan kerja. Hal tersebut menunjukkan bagaimana hubungan yang baik antar rekan kerja yang dapat juga menimbulkan kondisi atau suasana kerja yang nyaman dan hangat, serta dapat menimbulkan dorongan yang tinggi juga untuk berkerja.

Dimensi *personal growth*, merupakan aktualisasi dari potensi pribadi individu seperti kesehatan mental yang positif, serta adanya keterbukaan dalam pengalaman perkembangan dan pertumbuhan pada sebuah tantangan baru dalam hidup individu (Ryff dkk., 2020). Berdasarkan data yang telah didapatkan, tenaga kesehatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng pada penelitian ini menunjukkan adanya perilaku mereka yang terbuka dengan hal-hal baru, mereka tidak takut terhadap hal-hal baru yang akan mengubah mereka, bahkan mereka sangat antusias untuk merasakan pengalaman baru yang belum mereka rasakan sebelumnya. Selain itu, para tenaga kesehatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng ini juga mencoba segala hal atau cara yang dapat membuat mereka mampu untuk menyelesaikan urusan apapun permasalahan yang sedang mereka alami, mereka menganggap bahwa permasalahan tersebut merupakan tahap untuk menjadi lebih maju dan berkembang.

Pada dimensi *purpose of life*, yaitu keyakinan individu mengenai tujuan dan arti dari hidupnya dengan kesengajaan dan terarah (Ryff dkk., 2020). Pada dimensi ini berdasarkan data yang telah diperoleh menunjukkan sikap tenaga kesehatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng yang sesuai dengan teori diatas, dimana para tenaga kesehatan berkerja dengan adanya tujuan dan target dalam hidupnya. Tujuan tersebutlah yang membuat mereka berkerja keras untuk dapat mencapainya. Adanya tujuan yang dimiliki oleh tenaga kesehatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng juga memicu mereka untuk semangat dalam berkerja, sehingga mereka juga akan tetap berusaha dalam mengembangkan kemampuannya dan *personality* dari individu masing-masing. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Denning dkk., (2021) yang menyatakan bahwa fokus dari *Flourishing* adalah mengembangkan *personal growth* dan kapabilitas dari individu. Namun untuk mencapai tujuan tersebut, tidak sedikit dari mereka yang menentukan secara sistematis hal-hal apa saja yang mampu untuk mewujudkan target atau tujuan yang telah mereka tetapkan sebelumnya. Namun, mereka memahami alasan mereka untuk berkerja saat ini.

Pada dimensi *environmental mastery*, yaitu kemampuan individu untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan keadaan mentalnya. Penting bagi individu dalam berpartisipasi aktif untuk memiliki kemampuan dalam mengubah dan menguasai lingkungan yang kompleks (Ryff dkk., 2020). Berdasarkan data yang telah didapatkan pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng memiliki kemampuan dalam memahami dan mengerti bagaimana lingkungan mereka dan berusaha untuk beradaptasi dengan hal tersebut. Mereka berupaya beradaptasi dan menciptakan lingkungan yang nyaman dan aman bagi mereka sendiri Oleh karena itu, tenaga kesehatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng tidak mengalami kesusahan yang berlarut-larut ketika dalam situasi pandemi seperti saat ini. Mereka jugamemanfaatkan informasi-

informasi yang ada dilingkungan mereka untuk berkembang dan memperluas wawasan yang mereka miliki dan bagaimana mereka mengambil kesempatan sebaik mungkin untuk mewujudkan tujuan maupun kepentingan mereka.

Selain itu, pada dimensi *autonomy*, yaitu kondisi dimana individu memiliki *self determination*, kebebasan dan kemandirian untuk berperilaku dari dalam diri. Konsep ini juga menekankan bahwa individu memiliki keyakinan untuk mengevaluasi dirinya sendiri daripada meminta pendapat dari orang lain (Ryff & Singer, 2008). Data yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan meskipun hubungan interpersonal dari tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng ini terbilang baik, akan tetapi, mereka tetap menyelesaikan pekerjaannya semaksimal mungkin secara mandiri dan tidak merepotkan rekan kerja mereka, sehingga mereka tidak menunggu rekan kerja yang lain untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya. Tidak sedikit dari mereka yang memiliki inisiatif untuk memulai atau melakukan pekerjaannya tanpa diminta terlebih dahulu dan tidak bermalas-malasan. Mereka juga berinisiatif untuk mencari tahu bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang bermasalah maupun tidak bermasalah sesuai dengan kapasitas yang mereka miliki. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Robertson dan Cooper (2010) dimana seorang tenaga kesehatan yang pada tempat kerja menimbulkan emosi yang positif, serta mengerti arti maupun tujuan dari apa yang mereka kerjakan merupakan bentuk dari kesejahteraan psikologis dalam tempat kerja.

Tenaga kesehatan dalam sebuah rumah sakit memerlukan emosi yang positif mengenai dirinya sendiri dan sekitarnya untuk melakukan pekerjaan mereka. Apabila seorang tenaga kesehatan tidak memiliki emosi positif dan juga cara pandang yang positif mengenai dirinya dan sekitarnya, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap bagaimana ia memandang dan memaknai pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat ketika seorang tenaga kesehatan memiliki keyakinan terhadap dirinya sendiri, memiliki tujuan yang terarah, memiliki keinginan untuk dapat selalu berkembang, serta memiliki rasa empati atau memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat membuat tenaga kesehatan tersebut merasa semangat, bangga, bertanggung jawab, memiliki konsentrasi yang penuh dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga akan merasa terikat dalam pekerjaannya. Berbanding terbalik dengan apabila tenaga kesehatan tersebut tidak memiliki cara pandang atau emosi yang positif mengenai dirinya, ia akan merasa putus asa, tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat juga berujung *burnout*. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Paramitta, Putra dan Sarinah (2020) bahwa ketika individu memiliki sikap yang positif mengenai dirinya sendiri dan juga sekitarnya, maka akan tinggi juga keterikatan kerja yang ia miliki, apabila individu memiliki sikap dan emosi yang negatif terhadap dirinya dan juga sekitarnya maka akan sulit bagi individu tersebut untuk mengembangkan diri dan sulit dalam mengatur perilakunya sendiri.

Dengan adanya *Flourishing* yang dimiliki oleh tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng ini sangat membantu mereka untuk lebih produktif dan semangat dalam berkerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kimberly dan Utoyo (2013) dimana individu yang memiliki keadaan psikologis yang bagus maka ia juga akan meyakini serta memahami kemampuan yang ada pada dirinya, sehingga akan mendorong kinerja dan penjiwaan individu tersebut terhadap apa yang sedang ia lakukan. Pada penelitian ini juga diketahui bahwa tenaga kesehatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng merasa menikmati dan optimis mengenai pekerjaan mereka meskipun kondisi saat ini berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini sejalan dengan yang dipaparkan oleh Simanullang dan Ratnaningsih (2018) bahwa kondisi *psychological wellbeing* dari tenaga kesehatan dapat dikatakan baik apabila mereka mampu menyadari kemampuan yang mereka miliki, serta mereka memiliki emosi yang positif saat sedang berkerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja seperti yang dikemukakan oleh ABC

International Inc (Meyer, 2012) yaitu, Adaptability, Achievement Orientation, Attraction to the work, Self Efficacy, Emotional Maturity, Positive disposition.

KESIMPULAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengeksplorasi *work engagement* dalam meningkatkan *flourishing* pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng, dengan hasil sebagai berikut: Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan alasan keterlibatan pegawai BRSUD Kabupaten Tabanan belum optimal disebabkan oleh faktor budaya, indikator kesuksesan, penetapan prioritas, komunikasi, inovasi, akuisisi talenta, peningkatan talenta dan siklus pelanggan atau bisnis. Selain itu, disimpulkan juga identifikasi model upaya meningkatkan keterlibatan pegawai BRSUD Kabupaten Tabanan meliputi aspek lingkungan kerja, aspek kepemimpinan, aspek hubungan tim dan rekan kerja, aspek pelatihan dan pengembangan karir, aspek kompensasi, aspek kebijakan, prosedur, struktur dan sistem organisasi, serta aspek kesejahteraan di tempat kerja. Berdasarkan hasil pemaparan pada bagian pembahasan, dapat diketahui bahwa *work engagement* yang dimiliki oleh tenaga medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng adalah upaya pemenuhan sosial, meskipun tidak terlepas dari upaya pemenuhan individu. Hal ini dapat dilihat dari upaya mereka dalam membantu sesama tenaga medis. Merujuk pada tiga dimensi *work engagement* terdapat banyak hal yang menunjukkan rasa tanggung jawab. Namun, hal yang paling dominan adalah dimensi *dedication*.

Pengawasan dan pendokumentasian komplain pada Rumah Sakit Umum St. Rafael Cancar belum mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Komplain Rumah Sakit untuk efektifitas kontrol penyelesaian komplain. Evaluasi internal menunjukkan kontrol evaluasi terhadap SOP sudah baik, tetapi memerlukan keterpaduan pada prosesnya. Sedangkan evaluasi eksternal pasien yang memiliki komplain saat ini menunjukkan sudah cukup merasa puas dengan pelayanan dan tindak lanjut komplain yang mereka sampaikan, akan tetapi ada beberapa fasilitas pelayanan yang mereka anggap masih kurang.

BIBLIOGRAFI

- Bakker, Arnold B., & van Wingerden, Jessica. (2021). Do personal resources and strengths use increase work engagement? The effects of a training intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(1), 20.
- Bassang, Obet. (2013). *Hubungan Strategic Leadership, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsud Lakipadada Tana Toraja*. Universitas Hasanuddin.
- Findyartini, Ardi, Soemantri, Diantha, Greviana, Nadia, Hidayat, Rachmadya Nur, & Claramita, Mora. (2020). *Buku panduan adaptasi pendidikan kedokteran dan profesi kesehatan di era pandemi covid-19*. Universitas Indonesia Publishing.
- Gera, NAVNEET, Sharma, R., & Saini, P. (2019). Absorption, vigor and dedication: Determinants of employee engagement in B-schools. *Indian Journal of Economics and Business*, 18(1), 61–70.
- Ivana, Azza, Widjasena, Baju, & Jayanti, Siswi. (2014). Analisa Komitmen Manajemen Rumah Sakit (RS) Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada RS Prima Medika Pemalang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 2(1), 35–41.
- Jankowski, Peter J., Sandage, Steven J., Bell, Chance A., Davis, Don E., Porter, Emma, Jessen,

- Mackenzie, Motzny, Christine L., Ross, Kaitlin V, & Owen, Jesse. (2020). Virtue, flourishing, and positive psychology in psychotherapy: An overview and research prospectus. *Psychotherapy*, 57(3), 291.
- Khaqiqi, Moh Nur, Normawati, Ratna, & Islami, Nikmatun. (2020). Analisis Efektivitas Kebijakan Di Tengah Pandemi Covid-19 Berbasis Public Policy Evaluation. *SCIENTIFIC PAPER ACADEMY (SPA) UKM-F DYCREs*, 105.
- Loscalzo, Yura, & Giannini, Marco. (2019). Study engagement in Italian university students: a confirmatory factor analysis of the Utrecht Work Engagement Scale—Student version. *Social Indicators Research*, 142(2), 845–854.
- Maatisya, Yuki Fitia, & Santoso, Aris Prio Agus. (2022). Rekonstruksi Kesejahteraan Sosial Bagi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(3).
- Muhadi, Disya Nafisah, & Izzati, Umi Anugerah. (2020). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Work Engagement Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 7(3).
- Rosadi, Kemas M. Raihan. (2021). *Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Flourishing pada Mahasiswa yang Sedang Mengerjakan Skripsi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi*. Universitas Jambi.
- Setyawan, Febri Endra Budi, & Supriyanto, Stefanus. (2020). *Manajemen rumah sakit*. Zifatama Jawa.
- Suryadi, Shinta Febrina. (2020). Perceived Organizational Support dan pengaruhnya Terhadap Work Engagement Pada Perawat Rumah Sakit X di Kota SukaBumi. *Jurnal Psikologi RELIABEL*, 6(6), 13–26.
- Yasintasari, Cevrela Fani, & Mulyana, Olievia Prabandini. (2019). Hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan work engagement pada karyawan PT. X. *Prosiding Seminar Nasional & Call Paper Psikologi Sosial*, 311–319.
- Zulva, Tarisa Novita Indana. (2020). Covid-19 dan Kecenderungan psikosomatis. *J. Chem. Inf. Model*, 2(1), 1–4.