

Koping Berfokus Pada Masalah dan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan di Tempat Kerja Pada Perawat PTT

Andri Fajar Kurniawan

Department of Psychology, Mulawarman University, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jan 1, 2021

Revised Jan 5, 2021

Accepted Jan 12, 2021

Keywords:

Problem focused coping,
Job demands,
Workplace wellbeing

ABSTRACT

Workpalce Wellbeing is very important in improving employee performance. This study aimed to determine the impact of problem focused coping and job demands on workplace wellbeing on the temporaray nurse in Regional Public Hospital Panglima Sebaya Paser Regency. This study used quantiative approach with subject consist of 134 nurses that chosen using saturation sampling method. Data collection method used in this study is workplace wellbeing, problem focused coping, and job demands scale. Research data analyzed with multiple linear regression. Research result showed (1) there is a significant impact of problem focused coping and job demands on workplace wellbeing. (2) There is a positive and significant impact of problem focused coping on workplace wellbeing. (3) There is a negative and significant impact of job demands on workplace wellbeing. Contribution of problem focused coping and job demands on workplace wellbeing in Regional Public Hospital Panglima Sebaya amounted to 29.3 percent.

ABSTRAK

Kesejahteraan di tempat kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh koping berfokus pada masalah dan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan tempat kerja pada perawat PTT di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subyek sebanyak 134 perawat PTT dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan skala koping berfokus pada masalah, tuntutan pekerjaan, dan kesejahteraan di tempat kerja. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara koping berfokus pada masalah dan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja. (2) Koping berfokus pada masalah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan di tempat kerja. (3) Tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Kontribusi pengaruh koping berfokus pada masalah dan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja perawat PTT di RSUD Panglima Sebaya adalah sebesar 29,3 persen.

Kata kunci

Koping berfokus pada masalah
Tuntutan pekerjaan
Kesejahteraan di tempat kerja

PENDAHULUAN

Untuk memberikan pelayanan secara optimal, rumah sakit memerlukan tenaga ahli yang banyak, salah satu pekerjaan yang sangat dibutuhkan adalah perawat. Dalam UU RI. No. 38 tahun 2014 tentang keperawatan, perawat merupakan fungsi kerja dibidang kesehatan yang bertugas memberikan pelayanan keperawatan, penyuluh dan konselor bagi klien, pengelola pelayanan keperawatan, peneliti keperawatan, pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang, dan pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu. Rumah sakit memerlukan tenaga perawat yang banyak untuk melayani pasien setiap harinya. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan, tidak jarang rumah sakit mencari perawat dengan status kontrak atau pegawai tidak tetap.

Berdasarkan Peraturan Dirjen Pajak nomor 31/PJ/2009, pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. PTT merupakan sebuah kinerja yang di angkat atas dasar kompetensi yang dimiliki oleh PTT. Hanya saja dalam kebijakan itu, PTT merupakan sebuah pegawai kontrak yang dibatasi oleh waktu dalam perjanjian kerja dengan pemerintah dengan masa kerja minimal 12 bulan dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan kompetensi yang dimilikinya.

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu faktor yang tidak bisa lepas dari isu penting dalam suatu perusahaan, karena kesejahteraan pekerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam mengefektifkan biaya yang berhubungan dengan penyakit dan kesehatan pekerja (Radikun, Salendru, & Anwarsyah, 2012). Status pekerja secara

tidak langsung bisa memengaruhi motivasi karena pegawai butuh kejelasan apakah pegawai tersebut merupakan pegawai tetap atau pegawai tidak tetap. Beberapa pegawai lebih suka memilih untuk menjadi karyawan tetap. Alasan yang paling sering muncul adalah demi keamanan finansial, kepastian karier, dan status (Nugraha, Hakam, & Susilo, 2017).

Menjadi tenaga kerja di rumah sakit cenderung mengalami situasi yang dapat memicu stres, khususnya bagi perawat PTT. Selain stres yang timbul dari pasien ataupun rekan kerja, stres para perawat PTT juga muncul akibat kecemasan tertular penyakit. Dari hasil wawancara kepada subyek menyatakan bahwa menjadi perawat bertanggung jawab atas kesehatan dan keselamatan orang lain, apabila ada kesalahan dari perawat tentunya akan ada dampak memperparah kesehatan orang lain. Selain itu, tentu juga perawat akan dapat kritikan dari keluarga pasien dan peringatan dari atasan. Menjadi perawat juga rentan tertular penyakit yang di alami pasien.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan di tempat kerja adalah koping berfokus pada masalah. Menurut Sarafino dan Smith (2011), koping berfokus pada masalah merupakan salah satu usaha yang berfungsi untuk mengurangi tuntutan dari situasi yang penuh stres atau mengembangkan kemampuan untuk menghadapi stres. Koping berfokus pada masalah memiliki hubungan yang kuat kepada kesejahteraan (Sancho, Rodriguez, Tomas, & Melendez, 2012). Perawat dalam menjalankan tugasnya selalu melibatkan banyak orang, sehingga untuk memperlancar hubungan tersebut diperlukan kemampuan dalam mengelola emosi, agar mereka lebih mampu menempatkan emosi pada porsi yang tepat dan mengatur suasana hati dengan baik (Harsiwi & Kristiana, 2017).

Banyak para pekerja yang mengalami penurunan kualitas kerja karena dia tidak dapat mengontrol masalah yang tengah dihadapinya baik masalah pekerjaan maupun masalah pribadinya, maka karyawan yang tidak mampu mengontrol atau mengatasi masalahnya dengan baik secara tidak langsung hal tersebut dapat menurunkan kualitas pekerjaannya (Kusuma, Adriansyah, & prastika, 2013)

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja adalah tuntutan pekerjaan. tuntutan pekerjaan menjadi perawat cukup beresiko dan cenderung menyebabkan stres dalam menjalankan fungsinya. Tinggi atau rendah tuntutan kerja dapat pula meningkatkan atau menurunkan kesejahteraan kerja seseorang (Wulan & Putri, 2016). Bakker, Schaufeli, Demerouti, dan Nachreiner (2001) mendefinisikan tuntutan pekerjaan adalah keadaan pegawai berdasar beban pekerjaan, merujuk pada keadaan fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari pekerjaan, memerlukan kemampuan fisik dan psikologis yang berkelanjutan dan dihubungkan dengan resiko tertentu.

Perawat bisa disebut sebagai pekerjaan multitasking karena tugas yang ada berpusat pada perawatan pasien serta melibatkan pencatatan yang akurat dan konstan, seperti memeriksa tanda vital, mencatat gejala pasien, pemberian obat serta dukungan emosional untuk pasien dan keluarga. Tuntutan pekerjaan yang cenderung berat dapat menimbulkan stres pada perawat. Saat seseorang mengalami stres maka emosinya berubah menjadi mudah marah, tidak sabar, bosan, cemas berkepanjangan, putus asa, sedih, frustrasi, takut, merasa bersalah, jengkel, depresi dan cued (Rahmah & Fahmie, 2019)

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu subyek yang menyatakan menyatakan sebagai perawat harus bisa secepatnya mengambil keputusan karena

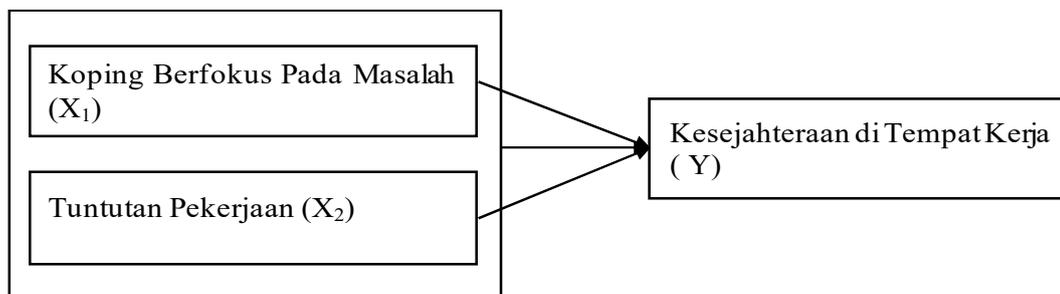
banyaknya pasien yang dilayani khususnya seperti di IGD, perawat dituntut untuk secepatnya menangani masalah-masalah yang darurat contohnya seperti kecelakaan. Untuk di ruangan lain contoh sederhananya adalah memasang jarum infus, para perawat terkadang dalam memasang jarum tidak mengenai pembuluh darah. Perawat harus mengatasi masalah seperti ini agar pasien dan keluarganya menjadi tenang, jika para perawat salah merespon pada kejadian seperti itu, tentu membuat pasien dan keluarganya panik dan jika perawat bisa mengatasi masalah pasien, tentunya membuat perawat sangat senang dan tenang.

Urgensi dari penelitian ini adalah kesejahteraan di tempat kerja yang masih kurang dirasakan oleh perawat PTT. Kesejahteraan di tempat kerja yang kurang dapat berakibat negatif, salah satunya penurunan kinerja. Kesejahteraan yang tinggi sangat dibutuhkan bagi perawat berstatus PTT. Griffiths (2019) menyatakan bahwa Kinerja yang tinggi bermanfaat bagi semua orang dalam organisasi, dan kesejahteraan sangat penting agar hal itu terjadi. Penting juga untuk mengurangi atau menghilangkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan secara negatif, seperti kelelahan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Tempat kerja adalah lingkungan sosial tempat karyawan berinteraksi, sehingga kesejahteraan satu anggota staf dapat dengan mudah menghasilkan ketukan. Ini berarti bahwa kesejahteraan tidak hanya memengaruhi kinerja seseorang, tetapi juga dapat memengaruhi kinerja rekan di sekitarnya.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulan dan Putri (2016) dengan judul *Job Demands dan Workplace Well-Being Pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri*, yaitu terletak pada subyek penelitian, dasar teori, instrumen, serta

analisis data. Penelitian di atas memiliki satu variabel bebas tuntutan pekerjaan, sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini ada dua dengan ditambahkannya koping berfokus pada masalah sebagai variabel. Penelitian di atas juga menjadikan guru di sekolah luar biasa negeri di DKI Jakarta

sebagai subyek penelitian, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan perawat berstatus PTT di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser sebagai subyek. Sehingga, hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Hipotesis mayor

- H₁ Ada pengaruh antara koping berfokus pada masalah dan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja
- H₀ Tidak ada pengaruh antara koping berfokus pada masalah dan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja

Hipotesis minor

- H₁ Ada pengaruh antara koping berfokus pada masalah terhadap kesejahteraan di tempat kerja
- H₀ Tidak ada pengaruh antara koping berfokus pada masalah terhadap kesejahteraan di tempat kerja
- H₁ Ada pengaruh antara tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja
- H₀ Tidak ada pengaruh antara tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Azwar (2018) penelitian dengan pendekatan kuantitatif

menekankan analisisnya dalam data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Menurut Sugiyono (2018), metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Keuntungan metode kuantitatif adalah dapat menjangkau data dari responden yang banyak jumlahnya, tersebar di berbagai tempat yang luas dalam waktu singkat.

Subyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat berstatus pegawai tidak tetap (PTT) yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Panglima Sebaya Kabupaten Paser berjumlah 134 perawat.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Panglima Sebaya Kabupaten Paser dengan status pegawai tidak tetap (PTT) yang berjumlah 134 perawat. Penelitian ini menggunakan try out awal pada 30 perawat, dan 104 perawat untuk yang sah

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan skala pada perawat PTT di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan tiga macam skala likert yaitu skala kesejahteraan di tempat kerja, koping berfokus pada masalah, dan tuntutan pekerjaan. Masing-masing skala dikelompokkan dalam pernyataan favorable dan unfavorable dengan empat alternatif jawaban yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

Skala kesejahteraan di tempat kerja menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Soh, dkk (2016) meliputi keterlibatan pada pekerjaan, kepuasan pada pekerjaan, dan stres berhubungan dengan pekerjaan. Skala koping berfokus pada masalah menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Carver (2013) meliputi koping aktif, perencanaan, pembatasan pada aktivitas, pengendalian diri, dan pencarian dukungan. Skala tuntutan pekerjaan menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Al-Homayan,

dkk (2013) meliputi tuntutan kuantitatif, tuntutan fisik, tuntutan emosional, sif kerja.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan untuk penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari kedua variabel bebas (koping berfokus pada masalah dan tuntutan pekerjaan) terhadap variabel terikat (kesejahteraan di tempat kerja). Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi

Dalam penelitian di gunakan beberapa uji analisis hipotesis dengan uji hipotesis model penuh dan bertahap, uji hipotesis multivariat model penuh dan korelasi parsial serta uji hipotesis model Stepwise dan Analisis regresi model akhir. Keseluruhan teknik analisis data menggunakan program SPSS (Statistical Packages for Social Science) versi 23.0 for windows.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Individu yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah perawat berstatus PTT di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser. Karakteristik subyek pada penelitian ini dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Subyek Berdasarkan Jenis Kelamin

Aspek		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	53	50.96%
	Perempuan	51	49.04%
Total		104	100%

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa jumlah perawat berstatus PTT dalam penelitian di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser adalah subyek laki-laki

sebanyak 53 perawat (50.96 persen) dan subyek perempuan sebanyak 51 perawat (49.04 persen).

Tabel 2. Karakteristik Subyek Berdasarkan Usia

Aspek		Frekuensi	Presentase
Usia	21 - 25	12	11.54%
	26 - 30	61	58.65%
	31 - 35	22	21.16%
	36 - 40	7	6.73%
	>40	2	1.92%
Total		104	100%

Selanjutnya, berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa jumlah perawat berstatus PTT dalam penelitian di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser yang berada pada usia 21-25 tahun berjumlah 12 perawat (11.54 persen), usia 26-30 tahun

berjumlah 61 perawat (58.65 persen), usia 31-35 tahun berjumlah 22 perawat (21.16 persen), 36-40 tahun berjumlah 7 perawat (6.73 persen), dan di atas 40 tahun berjumlah 2 perawat (1.92 persen).

Tabel 3. Karakteristik Subyek Berdasarkan Masa Kerja

Aspek		Frekuensi	Presentase
Masa Kerja	>0 - 5 tahun	42	40.39%
	>5 - 10 tahun	48	46.15%
	>10 tahun	14	13.46%
Total		104	100%

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa jumlah perawat berstatus PTT dalam penelitian di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser yang memiliki masa kerja lebih dari 0 sampai dengan 5 tahun

berjumlah 42 perawat (40.39 persen), lebih dari 5 sampai dengan 10 tahun berjumlah 48 perawat (46.15 persen), dan lebih dari 10 tahun berjumlah 14 perawat (13.46 persen).

Tabel 4. Karakteristik Subyek Berdasarkan Masa Kerja

Aspek		Frekuensi	Presentase
Pendidikan terakhir	D3	81	77.89%
	D4	1	0.96%
	S1	7	6.73%
	S1 NERS	15	14.42%
Total		104	100%

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa jumlah perawat berstatus PTT dalam penelitian di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser yang memiliki pendidikan terakhir D3 berjumlah 81 perawat (77.89

persen), D4 berjumlah 1 perawat (0.96 persen), S1 berjumlah 7 perawat (6.73 persen), dan S1 NERS berjumlah 15 perawat (14.42 persen).

Hasil Uji Asumsi

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorof-Smirnof Z	P	Keterangan
Kesejahteraan di Tempat Kerja	0.084	0.067	Normal
Koping Berfokus Pada Masalah	0.077	0.141	Normal
Tuntutan Pekerjaan	0.083	0.072	Normal

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel kesejahteraan di tempat kerja menghasilkan nilai $Z = 0.084$ dan $p = 0.067$. Hasil uji berdasarkan kaidah $p > 0.05$ menunjukkan sebaran butir-butir skala kesejahteraan di tempat kerja adalah normal. Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel koping berfokus pada masalah menghasilkan nilai $Z = 0.077$ dan p

$= 0.141$. Hasil uji berdasarkan kaidah $p > 0.05$ menunjukkan sebaran butir-butir skala koping fokus pada masalah adalah normal. Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel tuntutan pekerjaan menghasilkan nilai $Z = 0.083$ dan $p = 0.072$. Hasil uji berdasarkan kaidah $p > 0.05$ menunjukkan sebaran butir-butir skala tuntutan pekerjaan adalah normal.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F hitung	F Tabel	P	Keterangan
Kesejahteraan di Tempat Kerja - Koping Berfokus Pada Masalah	1.102	3.09	0.364	Linear
Kesejahteraan di Tempat Kerja -Tuntutan Pekerjaan	1.172	3.09	0.297	Linear

Pada tabel 6 menunjukkan hasil uji linieritas. Hasil uji linearitas antara variabel kesejahteraan di tempat kerja dengan koping berfokus pada masalah mempunyai nilai linearity F hitung = $1.102 < F$ tabel = 3.09 dan $p = 0.364 > 0.05$ yang berarti hubungannya dinyatakan linear. Hasil uji

linearitas pada variabel kesejahteraan di tempat kerja dengan tuntutan pekerjaan diperoleh nilai linearity F hitung = $1.172 < F$ tabel = 3.09 dan $p = 0.297 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut linear.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kesejahteraan di Tempat Kerja - Koping Berfokus Pada Masalah	0.986	1.015	Tidak Multikolinier
Kesejahteraan di Tempat Kerja -Tuntutan Pekerjaan	0.986	1.015	Tidak Multikolinier

Berdasarkan pada tabel 7, hasil uji asumsi multikolinieritas antara variabel kesejahteraan di tempat kerja dengan koping berfokus pada masalah mempunyai nilai koefisien tolerance = $0.986 < 1$ dan nilai koefisien VIF = $1.015 < 10$ yang berarti hubungannya dinyatakan tidak

multikolinier. Hasil uji linieritas pada variabel kesejahteraan di tempat kerja dengan tuntutan pekerjaan mempunyai nilai koefisien tolerance = $0.986 < 1$ dan nilai koefisien VIF = $1.015 < 10$ yang berarti hubungannya dinyatakan tidak multikolinier.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastitas

Variabel	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Koping Berfokus Pada Masalah	-0.021	1.983	0.984	Tidak Heteroskedastitas
Tuntutan Pekerjaan	-0.574	1.983	0.567	Tidak Heteroskedastitas

Berdasarkan tabel 8, Hasil uji heteroskedastitas didapatkan hasil bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini, karena seluruh nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian dengan metode Glejser diperoleh

nilai $p > 0.05$ terhadap absolute residual (Abs_Res) secara parsial dan nilai t hitung $< t$ tabel, sehingga variabel independen layak digunakan untuk memprediksi variable dependen yang ada.

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Variabel	D	dL	dU	Keterangan
Kesejahteraan di Tempat Kerja - Koping Berfokus Pada Masalah				Tidak
Kesejahteraan di Tempat Kerja -Tuntutan Pekerjaan	1.903	1.6415	1.7198	Terdapat Autokorelasi

Berdasarkan pada tabel 9, didapatkan hasil Durbin Watson yaitu $\alpha = 5\%$; $n = 104$; $k-2$ adalah $dL = 1.6415$ dan $dU = 1.7198$. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 1.903 dan nilai tersebut berada di antara dU dan $(4-dU)$, yakni $dU <$

$d < 4-dU$ ($1.7198 < 1.903 < 2.2802$). Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linear tersebut tidak terdapat autokorelasi atau tidak terjadi korelasi di antara kesalahan pengganggu.

PEMBAHASAN

Tabel 10. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Model Penuh

Variabel	F Hitung	F Tabel	R ²	P
Kesejahteraan di Tempat Kerja (Y)				
Koping Berfokus Pada Masalah (X ₁)	20.930	3.09	0.293	0.000
Tuntutan Pekerjaan (X ₂)				

Berdasarkan hasil uji hipotesis regresi model penuh menunjukkan bahwa koping berfokus pada masalah dan tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada perawat berstatus PTT di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser diperoleh F hitung $> F$ tabel ($20.930 > 3.09$), R square = 0.293, dan $p = 0.000 < 0.050$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diterimanya hipotesis mayor H_1 , koping berfokus pada masalah dan tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan di

tempat kerja pada perawat berstatus PTT di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 10.

Kontribusi pengaruh (R^2) koping berfokus pada masalah dan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja adalah sebesar 0.293, hal ini menunjukkan bahwa 29.3 persen dari variabel kesejahteraan di tempat kerja dapat dijelaskan oleh koping berfokus pada masalah dan tuntutan pekerjaan. Sedangkan sisanya 70.7 persen dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lain

yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepribadian, gaya hidup, konflik rumah-pekerjaan, masalah kesehatan mental, perubahan di tempat kerja, dukungan organisasi, keadilan peraturan dan norma sosial dalam perusahaan, keselamatan kerja, hubungan interpersonal dengan rekan kerja, dan kepemimpinan.

Anderzen, Stromberg, dan Lindberg (2015) menunjukkan hasil penelitiannya yang berjudul *Predictors of Wellbeing at work* didapatkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh iklim

kerja psikososial, kepemimpinan, kemampuan kerja, motivasi, dan keseimbangan pekerjaan-kehidupan sebesar 40 persen. Page dan Vella-Brodrick (2009) menjelaskan kesejahteraan di tempat kerja terdiri dari kepuasan kerja yang merupakan bentuk evaluasi kognitif mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu, terdapat pula afek (perasaan) terhadap pekerjaan yang merupakan hasil dari evaluasi afektif (emosional).

Tabel 11. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Model Bertahap

Variabel	Beta	T hitung	T Tabel	P
Koping Berfokus Pada Masalah (X_1) Kesejahteraan di Tempat Kerja (Y)	0.250	2.967	1.983	0.004
Tuntutan Pekerjaan (X_2) Kesejahteraan di Tempat Kerja (Y)	-0.451	-5.353	1.983	0.000

Pada tabel 11, hasil analisis regresi secara bertahap didapatkan hasil koping berfokus pada masalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan di tempat kerja dengan nilai beta = 0.250, t = 2.967 dan P = 0.004. Hal tersebut menjadi dasar diterimanya hipotesis penelitian ini yaitu; H1: ada pengaruh antara koping berfokus pada masalah dengan kesejahteraan di tempat kerja pada perawat berstatus PTT di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser. Nilai beta antara koping berfokus pada masalah dengan kesejahteraan di tempat kerja sebesar 0.250 yang bertanda positif, ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi koping berfokus pada masalah, maka semakin tinggi pula kesejahteraan di tempat kerja. Sebaliknya semakin rendah koping berfokus pada masalah maka semakin rendah pula kesejahteraan di tempat kerja.

Koping berfokus pada masalah diketahui dapat membantu individu untuk menanggulangi tekanan yang sedang dihadapi (Wahyudhi, Winarsunu & Amalia, 2019). Wijndaele (dalam Wahyudhi,

Winarsunu & Amalia, 2019) menemukan bahwa individu yang menggunakan koping berfokus pada masalah cenderung berhasil mengurangi stress dan depresi dibanding individu yang menggunakan strategi koping lain. Penelitian yang dilakukan Delahaij dan Van Damb (2017) menemukan bahwa koping berfokus pada masalah sangat efektif digunakan dalam pekerjaan yang memiliki resiko tinggi.

Koping berfokus pada masalah menjadikan para pekerja ini memiliki keyakinan akan kemampuan yang mereka miliki dan melihat sebuah tugas yang dapat memicu stress sebagai tantangan yang harus diselesaikan. Memiliki koping berfokus pada masalah yang baik mengurangi resiko yang memicu stress dalam menghadapi pekerjaan sehari-hari, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja para perawat PTT di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Lapierre dan Allen (2006) yang menemukan bahwa seseorang yang

menggunakan koping berfokus pada masalah lebih merasakan kesejahteraan.

Penelitian tersebut juga didukung oleh Veresova dan Mala (2012) yang menyatakan bahwa koping berfokus pada masalah memiliki efek yang bagus dalam hal kesehatan tubuh dan juga meningkatkan kemampuan pengaturan kualitas hidup yang lebih baik. Hal ini dikarenakan koping berfokus pada masalah berorientasi pada masa depan, sumber daya internal yang dimiliki individu yang memungkinkan individu untuk menguatkan tujuan dan rencana hidupnya dan memungkinkan individu untuk memahami masalah sebagai sebuah tantangan yang harus diselesaikan.

Pada tabel 11 juga didapatkan hasil analisis regresi secara bertahap tuntutan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan di tempat kerja dengan nilai beta = -0.451, $t = -5.353$ dan $P = 0.000$. Hal tersebut menjadi dasar diterimanya hipotesis minor penelitian ini yaitu; H_1 : ada pengaruh antara tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan di tempat kerja pada perawat berstatus PTT di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser. Nilai beta antara tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan di tempat kerja sebesar -0.451 yang bertanda negatif, ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan, maka semakin rendah kesejahteraan di tempat kerja. Sebaliknya semakin rendah tuntutan pekerjaan maka

semakin tinggi kesejahteraan di tempat kerja.

Al-Homayan dkk (2013) menyatakan tuntutan pekerjaan mengacu pada derajat dimana lingkungan kerja mengandung rangsangan sehingga membutuhkan usaha, yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan konsekuensi yang negatif jika mereka membutuhkan upaya tambahan untuk mencapai tujuan kerja.

Robbins (dalam Casmiati, Fathoni & Haryono, 2015) mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang jika tuntutan tugas kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wulan dan Putri (2016) yang menunjukkan terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada guru SLB Negeri.

Pada dasarnya seseorang akan merasa tidak terbebani dengan tugasnya apabila memperoleh kenyamanan dan dapat bersinergi dengan lingkungannya. Tuntutan tugas akan dibentuk oleh karakter tugas yang bersangkutan misalnya: tingkat kesulitan, kondisi kerja, persyaratan kerja dan tingkat ketrampilan (Casmiati, Fathoni & Haryono, 2015).

**Tabel 12. Hasil Uji Regresi Multivariate Model Penuh
Aspek-Aspek Variabel Bebas Dengan Aspek-Aspek Variabel Terikat**

Aspek	F Hitung	F Tabel	R ²	P
Koping Aktif (X_1), Perencanaan (X_2), Pembatasan Pada Aktivitas (X_3), Pengendalian Diri (X_4), Pencarian Dukungan (X_5), Tuntutan Kuantitatif (X_6), Tuntutan Fisik (X_7), Tuntutan Emosional (X_8), Sif Kerja (X_9), terhadap Keterlibatan Pada Pekerjaan (Y_1)	6.758	3.09	0.393	0.000
Terhadap Kepuasan Pada Pekerjaan (Y_2)	1.820	3.09	0.148	0.075
Terhadap Stres Berhubungan Dengan Pekerjaan (Y_3)	4.564	3.09	0.304	0.000

Berdasarkan tabel 12, dapat diketahui bahwa aspek-aspek dalam variabel bebas yaitu koping aktif (X1), perencanaan (X2), pembatasan pada aktivitas (X3), pengendalian diri (X4), pencarian dukungan (X5), tuntutan kuantitatif (X6), tuntutan fisik (X7), tuntutan emosional (X8), sif kerja (X9) memiliki pengaruh yang sangat signifikan dengan aspek keterlibatan pada pekerjaan (Y1), dibuktikan dengan nilai $R^2 = 0.393$ (39,3 Persen) $F_{hitung} = 6.758 > 3.09$ ($f_{hitung} > f_{tabel}$) dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$), kemudian pada aspek stres

berhubungan dengan pekerjaan (Y3) memiliki pengaruh yang sangat signifikan, dibuktikan dengan nilai $R^2 = 0.304$ (30,4 Persen) $F_{hitung} = 4.564 > 3.09$ ($f_{hitung} > f_{tabel}$) dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Sedangkan aspek-aspek variabel bebas terhadap kepuasan pada pekerjaan (Y2) tidak terdapat pengaruh yang signifikan, dibuktikan dengan $R^2 = 0.148$ (14,8 Persen) $F_{hitung} = 1.820 < 3.09$ ($f_{hitung} < f_{tabel}$) dan nilai $p = 0.075$ ($p > 0.05$). Lebih lanjut pada hasil uji analisis regresi model stepwise didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 13. Rangkuman Hasil Uji Analisis Regresi Model Stepwise Dengan Keterlibatan Pada Pekerjaan (Y₁)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Dikeluarkan X ₂ (Perencanaan)	0,404	4,998	1.983	0,000
Dikeluarkan X ₉ (Sif Kerja)	-0,275	-3,356	1.983	0,001
Dikeluarkan X ₆ (Tuntutan Kuantitatif)	-0,183	-2,278	1.983	0,025
Dikeluarkan X ₈ (Tuntutan Emosional)	-0,183	-2,251	1.983	0,027
Dikeluarkan X ₁ (Koping Aktif)	0,071	0,880	1.983	0,381
Dikeluarkan X ₃ (Pembatasan Pada Aktivitas)	0,031	0,375	1.983	0,709
Dikeluarkan X ₄ (Pengendalian Diri)	0,079	0,985	1.983	0,327
Dikeluarkan X ₅ (Pencarian Dukungan)	0,036	0,434	1.983	0,665
Dikeluarkan X ₇ (Tuntutan Fisik)	-0,108	-1,331	1.983	0,186

Pada tabel 13, dapat diketahui bahwa terdapat 5 aspek yang tidak signifikan dengan keterlibatan pada pekerjaan (Y1), yaitu koping aktif (X1), pembatasan pada aktivitas (X3), pengendalian diri (X4), pencarian dukungan (X5), dan tuntutan fisik (X7). Adapun aspek yang signifikan dengan keterlibatan pada

pekerjaan (Y1) adalah aspek perencanaan (X2), tuntutan kuantitatif (X6), tuntutan emosional (X8), dan sif kerja (X9). Signifikansi dari aspek perencanaan (X2), tuntutan kuantitatif (X6), tuntutan emosional (X8), dan sif kerja (X9) tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi model akhir pada tabel 14.

Tabel 14. Ringkasan Analisis Regresi Model Akhir Keterlibatan Pada Pekerjaan (Y₁)

Sumber Variasi	F Hitung	F Tabel	R ²	P
Regresi 4X (X ₂ ,X ₉ ,X ₆ ,X ₈)	14.555	3.09	0.370	0.000

Pada tabel 14, hasil regresi model akhir aspek keterlibatan pada pekerjaan (Y1) pada variabel kesejahteraan di tempat kerja dengan aspek perencanaan (X2) dalam variabel koping berfokus masalah serta aspek tuntutan kuantitatif (X6),

tuntutan emosional (X8) dan sif kerja (X9) dalam variabel tuntutan pekerjaan didapatkan hasil $F = 14.555$, $R^2 = 0.370$, dan $P = 0.000$. Ini berarti aspek perencanaan, tuntutan kuantitatif, tuntutan emosional, dan sif kerja berpengaruh sangat signifikan

dengan aspek keterlibatan pada pekerjaan. Sehingga apabila individu memiliki perencanaan ketika mengerjakan pekerjaan individu dapat menentukan langkah-langkah yang tepat untuk menangani setiap tugas serta masalah yang dihadapi di lingkungan kerja dan membuat individu merasa nyaman.

Hal ini mendukung penelitian eksperimen yang dilakukan Idris dan Pandang (2018) bahwa perencanaan dalam koping berfokus masalah efektif dalam

mengurangi tingkat stres. Serta apabila individu tidak mampu menghadapi tuntutan kuantitatif, tuntutan emosional, dan sif kerja yang dimilikinya akan membuat individu terbebani dengan pekerjaan sehingga membuat kurang merasa sejahtera di lingkungan kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara salah satu subyek, terkadang merasa sulit menghadapi pekerjaannya ketika subyek merasa dirinya lelah khususnya ketika banyak menghadapi pasien dalam waktu sif tertentu.

Tabel 15. Ringkasan Hasil Uji Analisis Regresi Model Stepwise dengan Kepuasan Pada Pekerjaan (Y_2)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Dikeluarkan X_9 (Sif Kerja)	-0,228	-2,364	1.983	0.020
Dikeluarkan X_1 (Koping Aktif)	0,065	0,676	1.983	0,500
Dikeluarkan X_2 (Perencanaan)	-0,164	-1,695	1.983	0,093
Dikeluarkan X_3 (Pembatasan Pada Aktivitas)	0,085	0,877	1.983	0,382
Dikeluarkan X_4 (Pengendalian Diri)	-0,152	-1,583	1.983	0,116
Dikeluarkan X_5 (Pencarian Dukungan)	-0,051	-0,525	1.983	0,600
Dikeluarkan X_6 (Tuntutan Kuantitatif)	-0,117	-1,220	1.983	0,225
Dikeluarkan X_7 (Tuntutan Fisik)	-0,012	-0,120	1.983	0,905
Dikeluarkan X_8 (Tuntutan Emosional)	-0,113	-1,158	1.983	0,249

Pada tabel 15, dapat diketahui bahwa terdapat 8 aspek yang tidak signifikan dengan kepuasan pada pekerjaan (Y_2), yaitu koping aktif (X_1), perencanaan (X_2), pembatasan pada aktivitas (X_3), pengendalian diri (X_4), pencarian dukungan (X_5), tuntutan kuantitatif (X_6), tuntutan

fisik (X_7), tuntutan emosional (X_8). Adapun aspek yang signifikan dengan kepuasan pada pekerjaan (Y_2) adalah sif kerja (X_9). Signifikansi dari aspek sif kerja (X_9) tersebut ditunjukkan dari hasil regresi model akhir pada tabel 16.

Tabel 16. Ringkasan Analisis Regresi Model Akhir Kepuasan Pada Pekerjaan (Y_2)

Sumber Variasi	F Hitung	F Tabel	R^2	P
Regresi 1X (X_9)	5.590	3.09	0.052	0.020

Pada tabel 16, hasil regresi model akhir aspek kepuasan pada pekerjaan (Y_2) pada variabel kesejahteraan di tempat kerja dengan aspek sif kerja (X_9) pada variabel tuntutan pekerjaan didapat hasil $F = 5.590$, $R^2 = 0.052$, dan $P = 0.020$. ini berarti aspek sif kerja berpengaruh sangat signifikan dengan aspek kepuasan pada pekerjaan. Artinya apabila individu merasa sif kerja yang dia miliki membebani dirinya, akan

meningkatkan stres individu sehingga mengarah kepada ketidaknyamanan saat bekerja. Hal ini didukung penelitian Probst dan Brubaker (2001) yang berjudul *The Effects of Job Insecurity on Employee Safety Outcomes: Cross-Sectional and Longitudinal Explorations* menemukan bahwa ketidakamanan kerja memiliki dampak negatif dan signifikan pada kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan Kodrat (2011) yang berjudul Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Pekerja Pabrik Kelapa Sawit Di Pt. X Labuhan Batu menunjukkan bahwa sif kerja memiliki pengaruh terhadap kelelahan kerja khususnya pada pekerja yang mendapatkan sif malam. Pekerja pada

sif malam lebih tinggi tingkat kelelahan, tekanan darah sistol dan diastol, denyut nadi, stres fisik serta stres mental dibanding dengan tingkat kelelahan, tekanan darah sistol dan diastol, denyut nadi, stres fisik dan stres mental pekerja pada sif pagi.

Tabel 17. Rangkuman Hasil Uji Analisis Regresi Model Stepwise dengan Stres Berhubungan Dengan Pekerjaan (Y₃)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Dikeluarkan X ₂ (Perencanaan)	0,388	4,390	1.983	0,000
Dikeluarkan X ₈ (Tuntutan Emosional)	-0,237	-2,678	1.983	0,009
Dikeluarkan X ₁ (Koping Aktif)	0,125	1,411	1.983	0,161
Dikeluarkan X ₃ (Pembatasan Pada Aktivitas)	0,081	0,887	1.983	0,377
Dikeluarkan X ₄ (Pengendalian Diri)	0,079	0,896	1.983	0,372
Dikeluarkan X ₅ (Pencarian Dukungan)	0,109	1,227	1.983	0,223
Dikeluarkan X ₆ (Tuntutan Kuantitatif)	-0,137	-1,553	1.983	0,124
Dikeluarkan X ₇ (Tuntutan Fisik)	-0,170	-1,938	1.983	0,055
Dikeluarkan X ₉ (Sif Kerja)	-0,176	-1,968	1.983	0,052

Pada tabel 17, dapat diketahui bahwa terdapat 7 aspek yang tidak signifikan dengan stres berhubungan dengan pekerjaan (Y₃) yaitu koping aktif (X₁), pembatasan pada aktivitas (X₃), pengendalian diri (X₄), pencarian dukungan (X₅), tuntutan kuantitatif (X₆), tuntutan fisik (X₇), dan sif kerja (X₉). Adapun aspek

yang signifikan dengan stres berhubungan dengan pekerjaan (Y₃) adalah aspek perencanaan (X₂) dan tuntutan emosional (X₈). Signifikansi dari aspek perencanaan (X₂) dan tuntutan emosional (X₈) tersebut ditunjukkan dari hasil regresi model akhir pada tabel 18.

Tabel 18. Ringkasan Analisis Regresi Model Akhir Stres Berhubungan Dengan Pekerjaan (Y₃)

Sumber Variasi	F Hitung	F Tabel	R ²	P
Regresi 2X (X ₂ , X ₈)	13.599	3.09	0.212	0.000

Pada tabel 18, hasil regresi model akhir aspek stres berhubungan dengan pekerjaan (Y₃) pada variabel koping berfokus masalah dengan aspek perencanaan (X₂) serta aspek tuntutan emosional (X₈) pada variabel tuntutan pekerjaan di dapatkan hasil dengan F= 13.599, R² = 0.212, dan P= 0.000. Ini berarti aspek perencanaan dan tuntutan emosional berpengaruh sangat signifikan dengan aspek stres berhubungan dengan pekerjaan. Apabila individu memiliki perencanaan yang matang dan terarah, individu mampu menyelesaikan setiap

pekerjaan dan masalah yang di dapatkannya di lingkungan kerja, serta apabila individu mampu mengerjakan tuntutan fisik dengan baik dan bekerja dalam setiap sif dengan baik, individu akan mampu menekan stres yang dialaminya dalam bekerja.

Menurut Abdullah dan Utomo (2015) Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala stres

dapat dilihat dengan adanya dampak langsung berupa ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda sehingga dapat mengurangi kesejahteraan mereka. Hasil tersebut sesuai dengan wawancara yang di lakukan kepada salah satu subyek bahwa para perawat dalam waktu-waktu tertentu sering merasa cukup stres dalam bekerja. Waktu-waktu tertentu tersebut yaitu saat pasien yang dirawat lebih banyak dari hari-hari biasanya. Para perawat harus bekerja ekstra, khususnya bagi perawat yang bertugas di rawat inap karena pada waktu seperti itu kuota tempat tidur pasien penuh, bahkan ketika salah satu pasien keluar tempat tidur pasien tersebut akan segera terisi kembali karena ada beberapa pasien yang mengantri mendapatkan ruang perawatan inap.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi model akhir pada (Y1), (Y2) dan (Y3) terdapat tiga aspek yang dominan yaitu aspek perencanaan (X2), aspek tuntutan emosional (X8), dan aspek sif kerja (X9), hal ini berarti perencanaan, tuntutan emosional, dan sif kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada perawat PTT di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser. Perencanaan dapat mengurangi berbagai macam hal yang dapat mengganggu kesejahteraan di tempat kerja, khususnya stres dari pekerjaan. Menurut Bhui, Dinos, Galant-Miecznikowska, Jongh, dan Stansfeld (2016) menjaga diri tetap terorganisir dan menjaga jadwal tetap terstruktur saat kerja menjadi intervensi stres secara personal yang paling efektif, hal ini termasuk perencanaan, mengurangi lembur, memprioritaskan tugas, dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Para perawat sering dihadapkan dengan situasi yang menimbulkan tuntutan emosional, dan hal itu dapat berdampak

pada kesejahteraan mereka. Tuntutan emosional yang dirasakan para perawat harus dikurangi agar kesejahteraan mereka meningkat. Hal ini didukung dengan penelitian Scheibe, Stamov-Roßnagel, dan Zacher (2015) yang menemukan tuntutan emosional berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan pekerja.

Selain itu, para perawat memiliki sif kerja yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. sif kerja mengacu pada suatu pengaturan di mana karyawan bekerja secara bergiliran memastikan bahwa layanan yang disediakan tersedia setiap, hal ini juga didefinisikan sebagai bekerja di luar jam siang hari normal dan melibatkan pekerjaan paruh waktu dan pekerjaan akhir pekan.

Menurut Irianti (2017) sif kerja memengaruhi tingkat kelelahan dan performansi. sif kerja memengaruhi kelelahan khususnya kantuk, ketidaknyaman pada fisik tubuh dan penurunan motivasi manusia, serta menunjukkan bahwa manusia merasa paling terjaga saat sif pagi dan siang. Performansi terbaik terjadi saat sif pagi. Tingkat kelelahan dan performansi terburuk terjadi saat sif malam.

Pemaparan di atas sudah cukup membuktikan bahwa hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa koping berfokus pada masalah dan tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Aspek perencanaan, aspek tuntutan emosional, dan aspek sif kerja menjadi aspek yang paling memengaruhi sesuai dengan kondisi pada RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser.

Penelitian ini tidak luput dari adanya keterbatasan. Keterbatasan dari peneliti adalah ketidaksesuaian antara hasil screening dengan hasil uji deskriptif dimana hasil screening menunjukkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja rendah,

sedangkan di hasil uji deskriptif menunjukkan kesejahteraan ditempat kerja tinggi menyebabkan pengungkapan fenomena dalam penelitian kurang akurat. Hal ini disebabkan karena beberapa pertanyaan menggunakan kalimat yang bersifat normatif. Keterbatasan lainnya adalah populasi penelitian yang hanya terfokus pada perawat berstatus PTT. Perawat PNS atau perawat-perawat lainnya yang non-PTT juga memiliki job desk yang sama, sehingga penelitian akan lebih akurat jika populasi mengambil seluruh perawat yang ada di rumah sakit.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa diterimanya hipotesis mayor dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara coping berfokus pada masalah dan tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja perawat berstatus PTT RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser.

Selain itu, semua hipotesis minor dalam penelitian ini juga diterima yaitu terdapat pengaruh antara coping berfokus pada masalah terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada perawat berstatus PTT di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser, dan terdapat pengaruh antara tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada perawat berstatus PTT di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan berkaitan dengan proses dan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Perawat disarankan untuk membangun aktifitas-aktifitas yang bersifat positif, misalnya dalam pekerjaan lebih membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja, bercanda untuk mengurangi

stres kerja, memotivasi diri untuk bersikap positif saat mengalami kendala dalam bekerja, membina hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja, serta mengikuti berbagai pelatihan keperawatan yang diberikan pihak RSUD sehingga membuat diri lebih siap menghadapi pekerjaan. Sedangkan diluar lingkungan kerja, disarankan untuk menjaga jam tidur minimal 7 jam sehari, makan secara teratur, olahraga secukupnya, dan melakukan kegiatan-kegiatan yang positif untuk mengalihkan pikiran negatif.

Pihak RSUD diharapkan untuk menambahkan pelatihan-pelatihan yang dapat membantu para perawat dalam mengelola emosi mereka, seperti pelatihan regulasi emosi dan pelatihan kecerdasan emosional. Hal tersebut dapat membantu para perawat mengembangkan emosi yang positif ketika dihadapkan dengan banyaknya tantangan dalam bekerja.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama, diharapkan untuk memperoleh informasi tidak hanya dari perawat yang dijadikan responden penelitian saja, tetapi juga melakukan wawancara dengan kepala ruangan, rekan kerja yang berbeda profesi, serta pemilihan kata dalam pembuatan screening. Selain itu, diharapkan untuk menambah jumlah sampel tidak hanya terbatas pada perawat berstatus PTT, melainkan juga pada perawat berstatus PNS atau tetap.

Peneliti juga berharap agar peneliti selanjutnya dapat mengkaji variabel-variabel lainnya yang memengaruhi kesejahteraan di tempat kerja misalnya seperti kepribadian, gaya hidup, konflik rumah-pekerjaan, masalah kesehatan mental, perubahan di tempat kerja, dukungan organisasi, keadilan peraturan dan norma sosial dalam perusahaan, keselamatan kerja, hubungan interpersonal dengan rekan kerja, dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W., & Utomo, T. (2015). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada pt pln (persero) wilayah sulawesi selatan tenggara dan barat sektor pembangkitan bakaru pusat listrik bakaru. *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi*, 2(2), 146-158.
- Al-Homayan, A. M., Shamsudin, F. M., Subramaniam, C., & Islam, R. (2013). Impacts of job demands on nurses' performance working in public hospitals. *American Journal of Applied Sciences*, 10(9), 1050-1060.
- Anderzen, I., Stromberg, A., & Lindberg, P. (2015). Predictors of wellbeing at work. *European Journal of Public Health*, 25(3), 48-49.
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi (edisi ke-2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Demerouti, E., & Nachreiner, F. (2001). The job demands-resource model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., Jongh, B. D., & Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: A qualitative study. *BJPsych Bulletin*, 40(6), 318-325.
- Carver, C. S. (2013). COPE Inventory. Diambil dari <https://www.midss.org/content/cope-inventory>
- Carver, C. S., & Smith, J., C. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology*, 61(1), 679-704.
- Casmianti, Fathoni, A., Haryono, A. T. (2015). Pengaruh job demand dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan burnout sebagai variabel moderating pada karyawan rumah sakit banyumanik semarang. *Journal of Management*, 1(1), 1-12.
- Carver, C. S., Weintraub, J. K., & Scheier, M. F. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267-283.
- Delahaj, R., & Van Damb, K. (2017). Coping with acute stress in the military: The influence of coping style, coping self-efficacy and appraisal emotions. *Personality and Individual Differences*, 119(1), 13-18.
- Griffiths, D. (2019, Januari). *The link between employee wellbeing and performance*. Diambil dari <https://www.westfieldhealth.com/blog/the-link-between-employee-wellbeing-and-performance>.
- Harsiwi, E. D., & Kristiana, I. F. (2017). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan problem focused coping pada perawat icu di rumah sakit tipe c wilayah semarang dan pati. *Jurnal Empati*, 6(1), 139-144.
- Idris, I., & Pandang, A. (2018). Efektivitas problem focused coping dalam mengatasi stress belajar siswa pada pelajaran matematika. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling*, 4(1), 63-68.
- Irianti, L. (2017). Pengaruh shift kerja terhadap kelelahan dan performansi pengendali kereta api indonesia. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 6 (2), 79-92.
- Kodrat, K. F. (2011). Pengaruh shift kerja terhadap kelelahan pekerja pabrik kelapa sawit di pt. x labuhan batu. *Jurnal Teknik Industri*, 12(2), 110-117.
- Kusuma, A. R., Adriansyah, M. A., & Prastika, N. D. (2013). Pengaruh daya juang, kecerdasan emosional, dan modal sosial terhadap organizational citizenship behavior dengan persepsi keadilan organisasi sebagai variabel

- moderasi. *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman*, 2(2), 100-116.
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work–family conflict and employee well-being
- Nugraha, B. A., Hakam, M. S., & Susilo, H. (2017). Pengaruh status pekerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan auto 2000 sukun malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 96-103.
- Page, K. M. (2005). *Subjective Wellbeing in the Workplace (Tesis)*. Diakses dari www.acqol.com.au
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. (2009). The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee well-being: A new model. *Journal Of Soc Indic Res*, 90(3), 441-458.
- Probst, T. M., & Brubaker, T. L. (2001). The effects of job insecurity on employee safety outcomes: Cross-sectional and longitudinal explorations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 139-159.
- Radikun, T. B. S., Salendru, A., & Anwarsyah, W., I. (2012). Hubungan antara job demands dengan workplace well-being pada pekerja shift. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(1), 32-44.
- Rahmah, D. D. N., & Fahmie, A. (2019). Strategi regulasi emosi kognitif dan stres kerja petugas kebersihan jalan raya wanita. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 8(2), 88-98.
- Sancho, P., Rodriguez, T. M., Tomas, J. M., & Melendez, J. C. (2012). Resilience and coping as predictors of general well-being in the elderly: A structural equation modeling approach. *Journal of Aging & Mental Health*, 16(3), 317-326.
- 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.
- Scheibe, S., Stamov-Roßnagel, C., & Zacher, H. (2015). Links between emotional job demands and occupational well-being: Age differences depend on type of demand. *Work, Aging and Retirement*, 0(0), 1-12.
- Sarafino, E. P., & Smith. (2011). *Health psychology: biopsychosocial interactions seventh edition*. New York: John Wiley & Sons.
- Soh, M., Zarola, A., Palaiou, K., & Furnham, A. (2016). Work-related well-being. *Journal of Health Psychology Open*, 3(1), 1-11.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r & d*. Bandung: Alfabeta.
- Veresova, M., & Mala, D. (2012). Stress, proactive coping and self- efficacy of teachers. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 55(1), 294-300.
- Wahyudhi, Q. I., Winarsunu, T., & Amalia, S. (2019). Kematangan sosial dan problem focused coping pada laki-laki usia dewasa awal. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 7(1), 52-64.
- Wulan, D. K., & Putri, M. (2016). Job demands dan workplace well-being pada guru sekolah luar biasa negeri. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 5(1), 28-3.