

## SKRIPSI

# **HUBUNGAN *SELF-ESTEEM* DENGAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN**

**TAHUN 2024**



Oleh:

Dwi Nesta Wibowo Hutabarat  
NIM.032021016

**PROGRAM STUDI NERS**  
**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH**  
**MEDAN**  
**2024**



**SKRIPSI**

**HUBUNGAN *SELF-ESTEEM* DENGAN *WORKPLACE  
WELL-BEING* PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT  
SANTA ELISABETH MEDAN**  
**TAHUN 2024**



Memperoleh Untuk Gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep)  
Dalam Program Studi Ners  
Pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan

Oleh:

Dwi Nesta Wibowo Hutabarat  
NIM.032021016

**PROGRAM STUDI NERS  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH  
MEDAN  
2024**



## Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan



### Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan

#### LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : DWI NESTA WIBOWO HUTABARAT  
NIM : 032021016  
Program Studi : Sarjana Keperawatan  
Judul Skripsi : Hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024.

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIKes Santa Elisabeth Medan.

Demikian, Pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak di paksakan.

Penulis,



(Dwi Nesta Wibowo Hutabarat)



# Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan



Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan



## PROGRAM STUDI NERS SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH MEDAN

### Tanda persetujuan

Nama : Dwi Nesta Wibowo Hutabarat  
Nim : 032021016  
Judul : Hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024.

Menyetujui untuk diujikan pada ujian sidang sarjana keperawatan  
Medan, 04 Januari 2025

Pembimbing II

Pembimbing I

(Lindawati F. Tampubolon, S.Kep., Ns., M.Kep.)

(Samfriati Sinurat, S. Kep., Ns., MAN)



(Lindawati F. Tampubolon, S.Kep., Ns., M.Kep.)

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan



# Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan



Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan

## HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI SKRIPSI

Telah diuji

Pada tanggal, 04 Januari 2025

PANITIA PENGUJI

Ketua : Samfriati Sinurat, S.Kep., Ns., MAN

.....

Anggota : 1. Lindawati F. Tampubolon, S.Kep., Ns., M.Kep

.....

2. Agustaria Ginting, S.K.M., M.K.M

.....



(Lindawati F. Tampubolon, S.Kep., Ns., M.Kep)

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan



# Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan



## PROGRAM STUDI NERS SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH MEDAN

### Tanda Pengesahan

Nama : Dwi Nesta Wibowo Hutabarat  
NIM : 032020216  
Judul : Hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* Pada Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

Telah Disetujui, Diperiksa Dan Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji  
Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan  
Pada Sabtu, 04 Januari 2025 dan dinyatakan LULUS

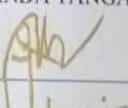
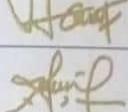
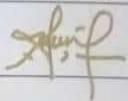
#### TIM PENGUJI

Penguji I : Samfriati Sinurat, S.Kep.,Ns.,MAN

Penguji II : Lindawati F.Tampubolon, S.Kep., Ns., M.Kep

Penguji III : Agustaria Ginting, S.K.M.,M.K.M

#### TANDA TANGAN



(Lindawati F. Tampubolon, Ns., M.Kep) (Mestiana Bt. Karo, M.Kep., DNSc)



## Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan



### Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan

#### HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIKA

Sebagai sivitas akademika Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dwi Nesta Wibowo Hutabarat  
NIM : 032021016  
Program Studi : Sarjana Keperawatan  
Jenis karya : Skripsi

Dengan perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan Hak Bebas Loyalti Non-ekslusif (Non-exclusive royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul "Hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* Pada Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024",

Dengan Hak bebas Loyalti Non-ekslusif ini Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.  
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan, 04 Januari 2025

Yang menyatakan

(Dwi Nesta Wibowo Hutabarat)



### ABSTRAK

Dwi Nesta Wibowo Hutabarat 032020016

Hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

(xviii + 70 + lampiran)

Perawat sebagai tenaga inti dalam pelayanan keperawatan di rumah sakit bekerja selama 24 jam bertemu dengan pasien, dengan berbagai latar belakang dan karakteristik yang berbeda. Dalam tugas perannya dilaksanakan secara profesional, pemberi perhatian, bersikap baik kepada pasien. Hal ini menjadi tuntutan bagi perawat untuk memenuhi kebutuhan bio-psikososial pasien, yang membuat kadang kala perawat mengalami kelelahan fisik terutama mental yang menimbulkan *workplace well-being* yang rendah. Maka dari itu perawat perlu *self-esteem* yang tinggi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth medan Tahun 2024. Metode penelitian yang di gunakan penelitian kuantitatif desain *cross sectional*. Sampel penelitian ini menggunakan teknik total sampling 245 responden. Hasil Penelitian menunjukkan *self-esteem* mayoritas “positif” sejumlah 225 responden (91,8%) dan *workplace well-being* mayoritas “tinggi” sejumlah 143 responden (58,4%), Uji statistik hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* perawat di rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024 menggunakan uji *spearman rank p-value* = (0,002), artinya ada hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024, dengan kekuatan coefisien corelasi 0,195, signifikan kekuatan kedua variabel sangat lemah. Maka peneliti mengharapkan ada self awareness responden mengikuti rekoleksi, membentuk kegiatan seminar teamwork, olahraga, sehingga tidak menimbulkan *workplace well-being* yang rendah melainkan tercipta lingkungan kerja yang nyaman, semangat, dan sejahtera.

Kata Kunci : *Self-esteem*, *workplace well-being*, perawat

Daftar Pustaka (2019-2024)



### ABSTRACT

Dwi Nesta Wibowo Hutabarat 032021016

*The Relationship between self-esteem and workplace well-being among Nurses at Santa Elisabeth Hospital Medan, 2024*

(xviii + 70 + attachment)

*Nurses as core staff in nursing services in hospitals work 24 hours a day meeting patients, with various backgrounds and different characteristics. In their role, they are carried out professionally, providing attention, and being kind to patients. This is a demand for nurses to meet the bio-psychosocial needs of patients, which sometimes makes nurses experience physical fatigue, especially mental fatigue, which causes low workplace well-being. Therefore, nurses need high self-esteem. The purpose of this study is to determine the relationship between self-esteem and workplace well-being. The research method used by quantitative researchers was a cross-sectional design. The sample of this study used a total sampling technique of 245 respondents. The results of the study showed that the majority of self-esteem is "positive" with 225 respondents (91.8%) and the majority of workplace well-being is "high" with 143 respondents (58.4%). Statistical tests of the relationship between self-esteem and workplace well-being of nurses uses the Spearman rank test  $p$ -value = (0.002), meaning that there is a relationship between self-esteem and workplace well-being in nurses, with a correlation coefficient strength of 0.195, the significant strength of the two variables is very weak. So the researcher expects that there will be self-awareness of respondents participating in recollections, forming teamwork seminar activities, sports, so that it does not cause low workplace well-being but rather creates a comfortable, enthusiastic, and prosperous work environment.*

**Keywords:** Self-esteem, workplace well-being, nurses

**Bibliography (2019-2024)**



### KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan karunia-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi ini adalah **“Hubungan self-esteem dengan workplace-wellbeing pada perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan jenjang sarjana keperawatan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Mestiana Br. Karo, M.Kep., DNSc selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk mengikuti serta menyelesaikan pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan.
2. dr. Eddy Jefferson, Sp. OT (K), Sports Injury selaku Direktur Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang telah memberikan izin kepada penulis sehingga memudahkan penulis melaksanakan penelitian dengan baik.
3. Lindawati F.Tampubolon, S.Kep., Ns., M.Kep selaku ketua Program Studi Ners Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan sekaligus sebagai pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, kesempatan dan fasilitas untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.



4. Samfriati Sinurat, S.Kep., Ns., MAN selaku pembimbing I yang telah membantu, memberikan bimbingan, waktu, motivasi dan masukan baik berupa pertanyaan, saran dan kritik yang bersifat membangun sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Agustaria Ginting S.K.M.,M.K.M selaku pembimbing III yang telah sabar dan banyak memberikan waktu dalam membimbing dan memberikan arahan dengan sangat baik dalam penyusunan skripsi ini.
6. Friska Sri Handayani br Ginting, S.Kep.,Ns.,M.Kep, selaku dosen pembimbing akademik, peneliti mengucapkan terimakasih banyak untuk semua dukungan serta motivasi sehingga mampu menyelesaikan akademik ini dengan baik.
7. Seluruh Staff dan tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan yang telah membimbing, mendidik dan membantu penulis selama menjalani pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth medan.
8. Teristimewa kepada orangtua tercinta dan terkasih Alm. bapak Hasudungan Hutabarat, puji tuhan sekarang penulis sudah berada di tahap ini, menyelesaikan karya tulis sederhana ini sebagai perwujudan terakhir sebelum engkau benar-benar pergi. Banyak hal yang menyakitkan yang saya lalui, tanpa sosok bapak rasa iri dan rindu yang sering kali membuat saya terjatuh tertampar realita, tapi itu tidak mengurangi rasa bangga dan teruma kasih atas kehidupan yang bapak berikan, terima kasih sudah mengantarkan saya berada di tempat ini, walaupun pada akhirnya saya



harus berjuang tanpa kau temani lagi. *Rest in paradise bapak, you such a good father, you deserve heaven pak. Fly high.* Dan ibu Elseria Br Sitohang yang cantik dan baik hati, manusia terkuat yang sangat saya kenal, yang menjadi alasan penulis bertahan hingga saat ini, terimakasih telah memberi dukungan baik doa, kasih sayang, nasehat, materi dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan akademik dan skripsi ini dengan baik.

9. Kepada saudara tercinta dan terkasih penulis Eka Purwaty Hutabarat, Yanes Saputra Hutabarat, dan Lulu Caren Hutabarat terimakasih telah mendukung penuh dan memberikan semangat kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Kepada seluruh dosen dan sekaligus ibu asrama yang telah membimbing kami, memberikan dukungan dan motivasi kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik
11. Seluruh teman-teman Mahasiswa program studi Ners angkatan ke XV tahun 2021 yang memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Terakhir, terimakasih kepada wanita sederhana yang memiliki keinginan tinggi namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya, sang penulis karya tulis ini yaitu diri sendiri, Dwi Nesta Wibowo Hutabarat. Seorang anak kedua yang berjalan menuju usia 22 tahun yang keras kepala namun terkadang sifatnya seperti anak kecil pada umumnya. Terima kasih kamu hebat saya bangga atas pencapaian yang telah di raih dalam hidupmu dan selalu merayakan dirimu sendiri sampai titik ini, walau seringkali



## Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan

pengharapan tidak sesuai dengan ekspektasi, namun harus tetap bersyukur terima kasih selalu mau berusaha, bekerjasama, dan tidak lelah mencoba hal-hal positif saya yakin dengan usaha, kebaikan-kebaikan dan doa yang selalu kamu langitkan Tuhan sudah merencanakan memberikan pilihan yang tidak terduga pastinya terbaik untuk dirimu. Berbahagialah selalu dimanapun kapanpun kamu berada, Dwi. Rayakan selalu kehadiranmu jadilah bersinar dimanapun kamu memijakkan kaki. Semoga langkah kebaikan terus berada padamu dan semoga Tuhan selalu menuluskan setiap perbuatanmu dan selalu dalam lindungan-nya. Amin.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan di dalam skripsi ini. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati saya menerima kritik dan saran membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa mencerahkan berkat dan karunia-nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan semoga skripsi ini bermanfaat.

Medan, 04 Januari 2025

Penulis

(Dwi Nesta Wibowo Hutabarat )



**DAFTAR ISI**

<b>SAMPUL DEPAN.....</b>	<b>i</b>
<b>SAMPUL DALAM .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PENETAPAN PANITIA PENGUJI .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERNYATAAN PUBLIKASI .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR BAGAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah.....</b>	<b>7</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>7</b>
<b>1.3.1 Tujuan Umum .....</b>	<b>7</b>
<b>1.3.2 Tujuan Khusus.....</b>	<b>7</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>7</b>
<b>1.4.1 Manfaat Teoritis .....</b>	<b>7</b>
<b>1.4.2 Manfaat Praktis .....</b>	<b>7</b>
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Konsep Perawat.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1.1 Definisi Perawat .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1.2 Peran, fungsi, dan tugas Perawat.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1.2.1 Peran Perawat .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1.2.2 Fungsi Perawat .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1.2.3 Tugas Perawat .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2 Konsep <i>Workplace well-being</i> .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2.1. Definisi <i>workplace well-being</i> .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2.2. Dimensi dan Aspek <i>workplace well-being</i> .....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>workplace well-being</i> .....</b>	<b>18</b>
<b>2.2.4 .Manfaat dan Pentingnya <i>workplace well-being</i> .....</b>	<b>22</b>
<b>2.3 Konsep <i>Self-esteem</i> .....</b>	<b>26</b>
<b>2.3.1. Definisi <i>Self-esteem</i> .....</b>	<b>26</b>
<b>2.3.2. Aspek-Aspek <i>Self-esteem</i> .....</b>	<b>27</b>
<b>2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self-esteem</i> .....</b>	<b>30</b>
<b>2.3.4. Dimensi <i>Self-esteem</i> .....</b>	<b>31</b>



<b>BAB 3 KERANGKA KONSEP.....</b>	<b>33</b>
3.1 Kerangka Konsep .....	33
3.2 Hipotesis Penelitian .....	34
<b>BAB 4 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
4.1 Rancang Penelitian.....	35
4.2 Populasi dan Sampel .....	35
4.2.1 Populasi .....	35
4.2.2 Sampel.....	35
4.3 Variabel penelitian dan Definisi operasional.....	36
4.3.1 Variabel independen.....	36
4.3.2 Variabel dependen.....	36
4.3.3 Definisi Operasional.....	36
4.4 Instrumen Penelitian.....	38
4.4.1 Kuesioner <i>workplace well-being</i> .....	38
4.4.2 Kuesioner <i>self-esteem</i> .....	39
4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	40
4.5.1 Lokasi Penelitian .....	40
4.5.2 Waktu Penelitian .....	41
4.6 Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data .....	41
4.6.1 Pengambilan Data .....	41
4.6.2 Teknik Pengumpulan Data.....	42
4.6.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	43
4.7 Kerangka Operasional.....	44
4.8 Pengolahan Data .....	44
4.9 Analisa Data.....	46
4.9.1 Analisis Univariat.....	46
4.9.2 Analisis Bivariat.....	47
4.10 Etika Penelitian .....	47
<b>BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
5.1 Gambaran lokasi penelitian.....	50
5.2 Hasil Penelitian .....	51
5.2.1 Data demografi .....	51
5.2.2 <i>Self-esteem</i> perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024.....	53
5.2.3 <i>Workplace well-being</i> .....	53
5.2.4 Hubungan <i>Self-esteem</i> dengan <i>Workplace well-being</i> .....	54
5.3 Pembahasan.....	55
5.3.1 <i>Self-esteem</i> pada perawat di Rumah sakit Santa Elisabeth Medan.....	55
5.3.2 <i>Workplace well-being</i> pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.....	59
5.3.3 Hubungan <i>self-esteem</i> dengan <i>Workplace well-being</i> pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024.....	62



<b>BAB 6 SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>64</b>
6.1 Simpulan .....	64
6.2 Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
1. Lembar Permohonan Menjadi Responden .....	70
2. <i>Informed consent</i> .....	71
3. Lembar kuesioner.....	72
4. Pengajuan judul proposal .....	75
5. Usulan judul proposal dan tim pembimbing .....	76
6. Surat izin pengambilan data awal .....	77
7. Surat balasan pengambilan data awal .....	79
8. Lembaran Bimbingan Konsul proposal .....	81
9. Bukti izin penggunaan kuesioner .....	85
10. Lembaran bimbingan konsul revisi proposal .....	88
11. Hasil Turnitin .....	91
12. Surat komisi etik penelitian.....	92
13. Surat izin penelitian.....	93
14. Surat persetujuan dan pelaksanaan penelitian.....	95
15. Lembaran bimbingan konsul skripsi .....	97
16. Master Data .....	101
17. Surat selesai penelitian.....	109
18. Output SPSS.....	111
19. Dokumentasi .....	114



**DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1 Definisi Operasional Hubungan <i>self-esteem</i> dengan <i>workplace well-being</i> pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024 .....	37
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi responden berdasarkan data usia, dan lama bekerja perawat di Rumah sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 (n=245) .....	51
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi dan persentase responden berdasarkan data jenis kelamin, dan pendidikan terakhir perawat di Rumah sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 (n=245) .....	52
Tabel 5.3 Distribusi frekuensi dan persentase responden berdasarkan <i>self-esteem</i> di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 (n=245) .....	53
Tabel 5.4 Distribusi frekuensi dan persentase <i>workplace well-being</i> perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 (n=245) .....	53
Tabel 5.5 Hasil distribusi Hubungan <i>self-esteem</i> Dengan <i>workplace well-being</i> pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan (n=245) .....	54



**DAFTAR BAGAN**

Bagan 3.1 Kerangka Konsep penelitian Hubungan <i>self-esteem</i> dengan <i>workplace well-being</i> pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 .....	32
Bagan 4.1 Kerangka operasional hubungan <i>self-esteem</i> dengan <i>workplace well-being</i> pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024 .....	44

STIKES SANTA ELISABETH MEDAN



### BAB 1 PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar belakang

Individu yang bekerja sebagai tenaga kesehatan adalah yang bekerja di bagian kesehatan dan telah menerima edukasi atau pengetahuan dan kemampuan atau keterampilan kesehatan melalui pendidikan kesehatan, salah satunya yaitu perawat. Salah satu profesi kesehatan yang sangat penting atau berperan penting adalah perawat, yang bertugas selama 24 jam berada disamping pasien (Mokodompit, Tendean and Mantik, 2021).

Peran fungsi perawat sangat dibutuhkan dalam situasi ini, berikut adalah peran yang dimainkan oleh perawat profesional, menurut Doheny: *caregiver, advocate for clients, counselor, educator, collaborator, coordinator, change agent, dan consultant* (Wirentanus, 2019).

Menurut undang-undang keperawatan, fungsi perawat dibagi menjadi tiga meliputi fungsi *independent*, di mana perawat melakukan tindakan keperawatan sendiri berdasarkan ilmu keperawatan. Fungsi *dependent*, di mana perawat melakukan tindakan khusus yang dimiliki dokter, seperti memberikan suntikan dan fungsi *interdependent*, di mana perawat bekerja sama dengan tim kesehatan lainnya untuk melakukan tindakan khusus (Purwadi, Kesuma and Sanjaya, 2022).

Keahlian perawat dengan tanggung jawab, kemandirian, penggunaan pengetahuan dan kemampuan mereka, dan berhasil atau berprestasi dalam pekerjaan akan mencapai kemajuan perusahaan. Kemajuan perusahaan menghasilkan karyawan aman, puas, dan sejahtera, inilah yang disebutkan dengan



*workplace well-being*. *Workplace well-being* merupakan komponen penting dari efektivitas dan efisiensi organisasi. Perawat dengan tingkat produktivitas yang lebih besar akan menghasilkan perusahaan yang lebih menguntungkan dan mencapai tujuan organisasi (Ade, Himmah and Okfrima, 2024).

Berdasarkan Page (2005) *workplace well-being* dalam nilai intrinsik merupakan keuntungan yang dapat dinikmati oleh karyawan dan perawat yang berkaitan dengan emosi secara keseluruhan atau secara umum dari pekerjaannya. *Dimensi intrinsik* mencakup perasaan karyawan terhadap tanggung jawab dan makna pekerjaan mereka, kemandirian, penggunaan pengetahuan dan kemampuan mereka, dan berhasil atau berprestasi dalam pekerjaan (Ade, Himmah and Okfrima, 2024).

Perawat yang mempunyai *workplace well-being* yang tinggi mempunyai tingkat kebahagiaan dan produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, perawat yang memiliki *workplace-wellbeing* yang rendah dapat menjadi kurang produktif, kurang mampu membuat keputusan yang tepat, dilihat dari hasil studi yang dilakukan oleh Elmiyati dan Sallang (2022) memperlihatkan bahwa perawat yang melakukan peran advokasi baik, 33 (73,3%), dan cukup 12 (26,7%).

Sebuah studi tambahan yang dilakukan oleh Afidah dan Sulisno (2013) menemukan bahwa peran perawat sebagai pendukung di Rumah Sakit Negeri di Kabupaten Semarang belum optimal (Salsabilla, Asmaningrum and Afandi, 2024).

Menurut Agustin and Maryam (2022), dalam penelitiannya mengatakan *Workplace well-being* yang tinggi ketika karyawan tetap di perusahaan tidak



pindah ke perusahaan yang lain, meningkatkan motivasi kerja dan kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Ini terlihat dalam tindakan yang berbeda dari kebiasaan karyawan, seperti menggunakan waktu dengan kurang efektif, yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai sesuai dengan rencana perusahaan. Selain itu, karyawan cenderung mencari pekerjaan lain di luar pekerjaan yang harus mereka selesaikan. Ini disebabkan oleh emosi yang tidak stabil, yang menyebabkan mereka lelah, bosan, dan mudah tersinggung di tempat kerja. Selain itu, stres kerja yang lebih tinggi dan menurunkan tingkat produktivitas, dan menimbulkan kesejahteraan yang rendah dalam diri karyawan saat bekerja (*workplace well-being*) (Hisbih *et al*, 2023).

Di antara tenaga kesehatan lainnya, perawat di Indonesia paling banyak didayagunakan rumah sakit, sebanyak 58,26%, menurut data rekapitulasi BPPSDMK Desember 2016 (Zakiah *et al.*, 2020). Secara global, ada 27,9 juta perawat yang terdaftar, yang merupakan hampir 59% dari seluruh tenaga kerja kesehatan. Menurut Badan Pusat Statistik (WHO, 2022), jumlah perawat di Indonesia pada tahun 2021 mencapai 511.191 orang yang bekerja di rumah sakit di seluruh Indonesia (Wokas *et al*, 2023).

Masalah yang sering dihadapi oleh perawat dari perawat dan Manajer umumnya setuju bahwa kesehatan dan kesejahteraan yang buruk di tempat kerja dapat berdampak negatif pada pekerja dan organisasi. Misalnya, karyawan dengan kondisi kesehatan dan kesejahteraan yang buruk menjadi kurang produktif, pengambilan keputusan yang buruk, sering absen dalam bekerja, dan total kurang adanya kontribusi mereka kepada perusahaan (Fridayanti *et al*, 2019).



Kebahagiaan yang dimiliki seseorang di tempat kerja dikenal sebagai kebahagiaan kerja. Kebahagiaan bergantung pada lingkungan kerja, rekan kerja, rasa dihormati di tempat kerja, dan perlakuan orang sekitar, namun yang tak kalah penting peran penting secara intrensik pada tanggung jawab dan makna pekerjaan, kemandirian, penggunaan pengetahuan dan kemampuan mereka, dan berhasil atau berprestasi dalam pekerjaan sehingga mereka dapat melakukan peran fungsinya secara professional. Kebahagiaan di tempat pekerjaan dapat ditemukan dalam jangka waktu yang cukup lama karena evaluasinya didasarkan pada kegiatan yang biasa dilakukannya di tempat kerja (Choirina and Budiani, 2021).

Menurut survei Gallup (2004) yang dilakukan di 94 negara, hanya (8%) pekerja di Indonesia termasuk dalam kategori terlibat, dan (77%) termasuk dalam kategori tidak terlibat. Dilihat perbandingan di negara ASEAN lainnya, seperti Malaysia, Singapura, dan Thailand, Indonesia berada di posisi yang lebih rendah, menurut hasil survei. Maka dari itu, untuk membuat karyawan lebih produktif, perusahaan harus menanamkan sikap keterikatan kerja mereka terhadap tempat kerja mereka (Angioni *et al.*, 2021).

Data survei Gallup (2004), juga ditunjukkan oleh wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan dua direktur dan senior manajer perusahaan di Jember, Jawa Timur, Surabaya dan Jakarta. Menurut wawancara yang dilakukan oleh peneliti, banyak pekerja yang tidak semangat dalam pekerjaan mereka, tidak menghayati apa yang mereka lakukan, cenderung mengabaikan tugas yang diberikan kepada mereka, dan bahkan sering menolak pekerjaan lembur meskipun ada banyak pekerjaan yang belum diselesaikan. Pada akhirnya, dibandingkan



dengan meningkatkan kualitas kerja mereka, karyawan di beberapa perusahaan dikeluarkan (Angioni *et al.*, 2021).

Menurut Gunawan (2012), Sekitar 2/3 pekerja di Indonesia tidak memiliki komitmen yang signifikan kepada perusahaan mereka. Dibuktikan dengan, sekitar 27% pekerja pindah dalam dua tahun ke depan, 36% dari responden, yang terdiri dari 1.005 karyawan, menyatakan bahwa mereka tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan mereka saat ini. Selain itu, survei lain dari workface study (2014) menemukan bahwa hanya 4 dari 10 karyawan, atau sekitar 46% dari total karyawan di Indonesia, memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Menurut data tambahan, Secara umum, keterikatan kerja karyawan turun dari 60% pada tahun 2009 menjadi 56% pada tahun 2010 (Angioni *et al.*, 2021).

Saat ini banyak pekerja yang kurang percaya diri karena adanya penilaian mengenai kinerja mereka, keproduktifan dalam bekerja, motivasi dalam bekerja, dan kepuasan dalam bekerja seperti yang ditunjukkan oleh studi yang dilakukan oleh (Gardner *et al.* 2013). Dengan segala keterbatasan peran dan fungsi perawat maka perlu menilai diri sendiri atau mengevaluasi diri sejauh mana sikap yang menyangkut keberhargaan diri yang disebut dengan *self-esteem*.

*Self-esteem* didefinisikan sebagai kepercayaan pada nilai diri sendiri yang didasarkan pada penilaian diri secara keseluruhan. Jika seorang perawat memiliki tingkat harga diri yang lebih tinggi, perawat akan lebih produktif karena Mereka merasa dihargai, jadi mereka berusaha lebih baik sehingga mencapai hasil yang lebih baik. Sebaliknya, jika seorang perawat memiliki harga diri yang lebih rendah, maka kinerjanya akan lebih rendah. Perawat dengan *self-esteem* yang



tinggi akan lebih bersemangat untuk mealkukan pekerjaan tertentu dibandingkan individu dengan *self-esteem* yang rendah (Agung and Ratnawili, 2020).

Dalam meningkatkan *workplace well-being* atau disebut juga dengan kesejahteraan kerja pada perawat, dibutuhkan *self-esteem* yang tinggi, karena dengan adanya *self-esteem* yang tinggi mereka akan merasa berharga sehingga kesejahteraan kerjapun semakin meningkat, dan sebaliknya jika *self esteem* rendah mereka akan merasa tidak berharga, ataupun tidak ada pengakuan sehingga kesejahteraan kerjapun akan menurun, sehingga sangat dibutuhkan *self esteem* yang tinggi (Agung and Ratnawili, 2020). Menurut Lumongga (2016) salah satu pilihan untuk meningkatkan *self-esteem* seseorang adalah *cognitive behavior therapy*. Metode ini membantu seseorang menyadari dan melawan pikiran negatifnya, yang menghasilkan penilaian yang buruk tentang diri mereka sendiri (Suci Qamaria, 2019).

Hasil survey awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap sepuluh perawat disana menunjukkan bahwa 3 orang dari 10 perawat merasa cukup sejahtera bekerja di rumah sakit, dan tidak ada niat untuk pindah ke rumah sakit lain. Sedangkan sebanyak 7 dari 10 perawat masih merasa kurang puas bekerja disana sehingga masih berniat untuk mencari pekerjaan alternatif. Disamping itu, sebanyak 4 orang dari 10 perawat merasa dihargai oleh pasien, sesama karyawan, dan dewan direksi, sedangkan sisanya merasa kurang berarti.

Latar belakang di atas menjadi dasar bagi peneliti untuk mengetahui ada tidaknya “hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024”.



### 1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024?

### 1.3 Tujuan

#### 1.3.1 Tujuan umum

Untuk menganalisis hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024.

#### 1.3.2 Tujuan khusus

- a. Mengidentifikasi *self-esteem* perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024.
- b. Mengidentifikasi *workplace well-being* perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024.
- c. Menganalisis hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bagian dari sumber informasi dan acuan tentang hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi untuk pihak rumah sakit Santa Elisabeth Medan mengenai *self esteem* dan *workplace*



*well-being* yang dimiliki perawat di rumah sakit agar dapat berfungsi sebagai sumber pengambilan keputusan untuk membuat aktivitas dan peraturan yang positif serta pelatihan self-esteem yang sesuai untuk perawat di rumah sakit.

2. Hasil penelitian ini dapat menggunakan temuan ini sebagai sumber data dan referensi untuk studi penelitian yang akan datang. Khususnya yang menyangkut hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di rumah sakit.

STIKES SANTA ELISABETH MEDAN



### BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Perawat

##### 2.1.1 Definisi Perawat

Sebagai tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit, perawat memainkan peran penting dalam menjamin tercapainya tujuan rumah sakit dengan memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas tinggi agar rumah sakit dapat berhasil memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Perawat adalah lulusan perguruan tinggi keperawatan profesional atau vokasional, baik di Indonesia maupun di luar negeri, yang telah disetujui oleh pemerintah Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mereka memberikan perawatan kepada klien, baik individu, keluarga, kelompok, maupun masyarakat (PERMENKES NO 40 TAHUN,2017).

Berdasarkan definisi perawat di atas, seseorang dapat dianggap sebagai perawat dan memiliki kewajiban keperawatan setelah menyelesaikan pendidikan keperawatan baik di dalam negeri maupun di luar negeri yang biasanya dibuktikan dengan sertifikat atau surat penyelesaian studi (Septiani, 2022).

##### 2.1.2 Peran, fungsi dan tugas perawat

###### 2.1.2.1 Peran perawat

Florence Nightingale mengatakan bahwa perawat harus menjaga kesehatan pasien sebaik mungkin sambil menangani masalah kesehatan lainnya. Menurut Konsorsium Ilmu Kesehatan tahun 1989, peran perawat adalah sebagai berikut:



- a. Sebagai pemberi asuhan keperawatan

Dengan memberikan layanan keperawatan yang berkisar dari yang sederhana hingga yang canggih, perawat memainkan peran penting dalam memahami status kebutuhan dasar manusia.

- b. Advokat klien/pasien

Perawat memeriksa data dari penyedia layanan dan sumber lain, mendapatkan izin pasien untuk intervensi keperawatan, dan melindungi hak pasien.

- c. Educator (pendidik)

Seorang perawat bertanggung jawab untuk memberikan pendidikan kesehatan kepada klien, seperti orang, keluarga, dan masyarakat, dan mendorong perilaku sehat pada individu dan masyarakat. Untuk dapat menjalankan fungsi educator (pendidik), seorang perawat harus memiliki banyak kualitas, termasuk pengetahuan yang luas, keterampilan komunikasi, pemahaman psikologis, dan kemampuan untuk menjadi panutan atau teladan dalam pekerjaan mereka.

- d. Koordinator

Perawat bertanggung jawab untuk membimbing, merencanakan, dan mengatur layanan kesehatan yang diberikan oleh tim medis sehingga layanan dapat diarahkan dan disesuaikan dengan kebutuhan pasien.

- e. Kolaborator

Perawat bekerja sama dengan tim kesehatan yang terdiri dari dokter, fisioterapis, ahli gizi, dan lainnya untuk menentukan pelayanan keperawatan



yang diperlukan. yang dapat berupa diskusi atau perbedaan pendapat saat memilih jenis pelayanan yang lebih lanjut.

f. Konsultan

Perawat sebagai tempat untuk bertanya tentang solusi atau masalah keperawatan. Peran ini dilakukan sebagai tanggapan atas permintaan klien tentang informasi tentang layanan keperawatan yang tersedia.

g. Sebagai manager

Sejalan dengan definisi manajemen keperawatan, perawat bertanggung jawab untuk mengelola pelayanan keperawatan di semua tatanan kesehatan dan pendidikan. Manajemen keperawatan dapat didefinisikan sebagai proses pemberian asuhan keperawatan, pengobatan, dan rasa aman kepada pasien, keluarga, dan masyarakat melalui upaya perawat.

h. Sebagai peneliti dan pengembangan ilmu keperawatan

Keperawatan sebagai bidang ilmu, harus terus berkembang dan berkembang. Oleh karena itu, setiap perawat harus memiliki kemampuan untuk melakukan penelitian keperawatan. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan perawat untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan benar dan tepat. Setiap perawat harus mengingat konsep ini saat menawarkan layanan keperawatan kepada klien mereka.

### **2.1.2.2 Fungsi Perawat**

Fungsi perawat adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sesuai dengan peran mereka. Fungsi ini dapat berubah tergantung pada situasi, dan perawat melakukan berbagai tugas, seperti:



a. Fungsi independen

Perawat melakukan tugasnya secara mandiri dan mengambil keputusan sendiri untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia. Ini termasuk kebutuhan untuk rasa aman dan nyaman, kasih sayang, harga diri, dan kebutuhan untuk nutrisi, cairan, elektrolit, oksigen, dan aktivitas lainnya.

b. Fungsi dependen

Merupakan tanggung jawab perawat untuk mengambil tindakan berdasarkan isyarat atau instruksi dari perawat lain. Akibatnya, beberapa kegiatan pekerjaan pendeklegasian disediakan. Ini biasanya terjadi antara perawat utama dan pelaksana, atau antara perawat khusus dan perawat umum.

c. Fungsi interdependen

Semua pekerjaan ini dilakukan oleh kelompok tim yang bergantung satu sama lain. Jika layanan memerlukan kerja sama, seperti memberikan asuhan keperawatan pada pasien dengan gangguan komplikasi, fungsi ini dapat dilakukan. Tidak hanya perawat yang dapat menyelesaikan masalah ini; dokter dan orang lain juga harus membantu.

#### **2.1.2.3 Tugas perawat**

Pekerjaan perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan dapat dilakukan dengan berbagai cara tergantung pada tahapan proses keperawatan. Berikut ini adalah tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh Lokakarya tahun 1983:

- a. Memberi klien perhatian dan rasa hormat (sincere interest)
- b. Jika perawat harus menunda pelayanan, ia bersedia memberikan penjelasan yang menyenangkan (explanation about the delay) tentang penundaan kepada klien.



- c. Menunjukkan kepada klien sikap hormat (respect) melalui Tindakan perawat. Misalnya sapaan, senyuman, sujud, dan jabat tangan.
- d. Klien diajak bicara tentang perasaan mereka (subject the patients desires), bukan minat atau keinginan perawat.
- e. Jangan membuat komentar yang meremahkan klien lain di depan pasien (derogatory).
- f. Menerima perspektif kritis klien dan berusaha memahami klien dari sudut pandangnya (see the patients point of view) (Septiani, 2022).

## **2.2 Workplace Well-Being**

### **2.2.1 Definisi *workplace well-being***

*Workplace Well-being* yaitu kesejahteraan atau kenyamanan karyawan di tempat kerja. Menurut Dana dan Griffin, *workplace well-being* mencakup kesejahteraan yang mencakup gejala fisiologis dan psikologis yang terkait dengan situasi medis. Selain itu, kesejahteraan di tempat kerja juga mencakup evaluasi kesejahteraan yang didasarkan pada pengalaman hidup dan situasi yang berkaitan dengan pekerjaan (Sukandar, 2022).

Menurut Slemp (2015), *workplace well-being*, atau kesejahteraan ditempat kerja merupakan sebuah kesejahteraan ditempat kerja yang bisa memberikan pengaruh positif maupun negative ditempat kerja serta kepuasan dalam bekerja. Menurut Cooper dan Quick (2017), kesejahteraan ditempat kerja merupakan proses individu bisa memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya sebagai cara untuk mencapai hasil dari suatu tujuan organisasi yang telah disepakati bersama (Santi Budiani and Mitakhul Hudin Akhmad, 2021).



Rasa nyaman yang diperoleh oleh karyawan dari pekerjaan mereka yang terkait dengan perasaan mereka secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan mereka. *Core affect* adalah keadaan di mana rasa nyaman dan tidak nyaman bercampur dan mempengaruhi aktivitas manusia, yang dikenal sebagai *workplace well-being* (Sukandar, 2022).

Page mengemukakan *workplace well-being* didasari oleh nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan. Dalam hal ini, Page merujuk pada teori dualitas motivasi Henzberg (dalam Page, 2005) mengelompokkan kebijakan perusahaan, gaji, hubungan interpesonal, kondisi kerja dan atasan sebagai faktor ekstrinsik perusahaan. Sedangkan faktor intrinsik perusahaan antara lain berupa pencapaian, kesadaran akan pencapaian, tanggung jawab, dan kemajuan yang dihasilkan (Santi Budiani and Mitakhul Hudin Akhmad, 2021).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah disebutkan di atas, kesejahteraan ditempat kerja dapat didefinisikan sebagai ketika seseorang merasakan rasa sejahtera tentang kondisi psikologis yang baik, seperti kontribusi sosial, penyesuaian diri terhadap lingkungan tempat kerja, dan kondisi fisik yang baik, yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

### **2.2.2 Dimensi dan aspek *workplace well-being***

Page (2005) menjelaskan bahwa terdapat 13 aspek dari *workplace well-being* yang dibagi ke dalam dua dimensi yaitu 5 aspek dari dimensi intrinsik dan 8 aspek dari dimensi ekstrinsik. Adapun penjelasan terkait dengan dimensi diatas akan dijelaskan dibawah.



*Workplace well-being* pada dimensi intrinsik kesehatan kerja terdiri dari elemen yang memengaruhi bagaimana karyawan berperasaan tentang tanggung jawab yang mereka miliki di tempat kerja mereka. Menurut Page (2005), faktor intrinsik memiliki pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan kesehatan kerja seseorang. Ini terdiri dari lima komponen: yaitu tanggungjawab dalam kerja, makna pekerjaan, kemandirian dalam pekerjaan, penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam kerja serta perasaan berprestasi dalam bekerja.

Berikut akan dijelaskan lebih dalam tentang aspek-aspek yang terdapat dalam dimensi intrinsik *workplace wellbeing* :

### 1. Tanggung jawab dalam kerja

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan yang dimiliki karyawan terhadap tanggungjawab kerja yang diberikan organisasi dan kepercayaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Gardner (2007) mengemukakan karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dalam kerja akan membantu organisasi mengembangkan budaya yang dapat memotivasi seluruh elemen organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

### 2. Makna pekerjaan

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan karyawan bahwa pekerjaannya memiliki arti dan tujuan baik secara personal, maupun untuk skala yang lebih luas. Lebih lanjut, Pratt (2009) mengemukakan bahwa makna kerja dapat dibentuk dengan melibatkan individu dalam membangun komunitas di lingkungan kerja.



3. Kemandirian dalam pekerjaan

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan individu bahwa ia dipercaya untuk melaksakan tugasnya secara mandiri, tanpa petunjuk dari manajemen. Menurut Gilberth dan Benson (2004), karyawan membutuhkan otonomi di tempat kerja, kebanyakan individu cenderung bekerja lebih baik ketika mereka di bawah pengawasan minimal dari penyelia.

4. Penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam kerja

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan memungkinkan mereka untuk menggunakan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

5. Perasaan berprestasi dalam bekerja

Aspek ini didefinisikan sebagai rasa memiliki pencapaian tertentu terkait dengan tujuan yang berhubungan dengan kerja atau dapat diartikan disaat pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya memberikan perasaan berprestasi karena berhasil mencapai tujuan dalam pekerjaannya.

Sedangkan, *workplace well-being* pada dimensi ekstrinsik, mengacu kepada hal-hal di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Berikut akan dijelaskan lebih dalam tentang aspek-aspek yang terdapat dalam dimensi ekstrinsik *workplace well-being* :

1. Penggunaan Waktu yang Sebaik-baiknya

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan karyawan mengenal waktu kerjanya merupakan hal yang penting karena memungkinkan karyawan



untuk membentuk keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

**2. Kondisi Kerja**

Aspek ini didefinisikan sebagai keadaan yang menggambarkan kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja seperti ruang kerja dan budaya organisasi.

**3. Supervisi**

Aspek ini didefinisikan sebagai karyawan terhadap perlakuan atasan, seperti pelakuan baik, pemberian dukungan, pemberian bantuan ketika dibutuhkan, umpan balik yang sesuai dan penghargaan dan atasan. Beberapa studi menemukan bahwa karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan penyedia cenderung untuk memiliki kesejahteraan yang tinggi, dan stress yang rendah.

**4. Peluang Promosi**

Aspek ini didefinisikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang secara profesional.

**5. Pengakuan terhadap Kinerja yang baik**

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan karyawan bahwa di lingkungan kerja mereka, karyawan yang menghasilkan kinerja yang baik dan yang tidak mendapatkan perlakuan yang berbeda.

**6. Penghargaan sebagai individu di tempat kerja**

Aspek ini memiliki definisi sebagai perasaan karyawan bahwa mereka dihargai dan diterima sebagai individu baik oleh kolega maupun atasan mereka.



7. Upah

Aspek ini didefinisikan sebagai kepuasan karyawan terhadap upah, keuntungan dan penghargaan berupa uang yang didapatnya dan lingkungan kerja.

8. Keamanan pekerjaan

Aspek ini didefinisikan sebagai kepuasan dengan rasa aman di posisi pekerjaan mereka (Agustin and Maryam, 2022).

**2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *workplace Well-being***

Berikut akan di paparkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Workplace Well-being* dari beberapa sumber yang menjelaskan tentang *Workplace Well-being*.

a. *Personal characteristic*

Karakteristik pribadi yang akan dibawa kemungkinan besar akan sangat memengaruhi tingkat kebahagiaan kerja seseorang. Jenis kelamin, umur, kepribadian, gen, dan kemampuan adalah karakteristik individu yang mereka bawa. Banyak sifat individu jelas berhubungan satu sama lain. Misalnya, kepribadian seseorang dapat dikaitkan dengan aspek genetik kesejahteraan mereka (Illes & Judge, 2003). Karakteristik seseorang juga terkait erat dengan faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dan tempat kerja mereka. Beberapa karakteristik individu mungkin berkorelasi dengan fitur pekerjaan tertentu, yang dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan kerja mereka.



**b. Karakteristik pekerjaan dan tempat kerja**

Sebuah literatur secara luas membahas karakteristik pekerjaan apa saja yang dapat mempengaruhi *Workplace well-being*. Karakteristik pekerjaan tersebut adalah *job demand* (tuntutan pekerjaan), variasi peluang untuk *job control*, kejelasan lingkungan, peluang untuk menggunakan keterampilan (*Skill*), supervisi pendukung, peluang untuk kontak personal, keadilan, upah, lingkungan fisik, prospek karir, dan signifikansi. Banyak dari karakteristik pekerjaan ini sudah diakui dalam kebijakan dan pedoman bagi suatu perusahaan dalam menerapkan kebijakan tentang karyawan

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* berasal dari Page (2005) yaitu sebagai berikut :

**a. Kepuasan (Kepuasan hidup dan kerja)**

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah. Ini berdampak pada output dari proses organisasi (Hermani, 2019)

Meskipun kepuasan kerja tidak banyak dibicarakan dalam kerangka *subjective well-being*, yang menciptakan *workplace well-being*, telah diasumsikan bahwa kepuasan kerja harus sangat berbeda dari konsep tersebut. karena tingginya proporsi waktu yang dihabiskan orang dewasa di tempat kerja, kepuasan akan hidup dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja sendiri adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, seperti interaksi dengan rekan kerja atau atasan, dan dapat didefinisikan sebagai perasaan yang



mendukung atau tidak mendukung dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan mereka dan kondisi diri mereka sendiri (Nurhandayani, 2022).

**b. Kepribadian**

Kepribadian merupakan *dispositional* sumber kepuasan kerja, kepribadian seseorang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang secara keseluruhan juga memiliki dampak pada *workplace well-being*. Penelitian tentang kepribadian yang dilakukan oleh Diener dan Emmons (1985) menemukan bahwa kepribadian yang positif (emosi menyenangkan seperti sukacita dan kebahagiaan) turut menyumbang perbedaan yang cukup besar terhadap ekstraversi sementara kepribadian uang memiliki pengaruh negatif (emosi yang tidak menyenangkan seperti kemarahan dan ketakutan) menyumbang varian terhadap neurotisme. Dari penelitian tersebut neurotisme merupakan prediktor terkuat diikuti dengan kesadaran dan ekstraversi yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dan tingkat *workplace well-being* seseorang.

Salah satu komponen yang mempengaruhi well-being adalah kepribadian seseorang. Metode penelitian ini bergantung pada teori Big Five Personality. Frase ini dipilih karena sering digunakan untuk menyelidiki perilaku organisasi dan sering dikaitkan dengan kinerja individu (Soepono dan Srimulyani, 2015) (Febriyanti, Eva and Andayani, 2022).

**c. *Core self-evaluations***

*Core self-evaluations* merupakan konstruk kepribadian yang luas menegnai evaluasi dasar seseorang.. *Core self-evaluation* adalah konstruk kepribadian yang luas mengenai evaluasi fundamental individu terhadap



kemampuan, keahlian, dan nilai dirinya sendiri (Adwi, Shamara and Etikariena, 2021). *Core self-evaluations* menggambarkan sejauh mana individu menyukai atau tidak menyukai diri sendiri, menganggap diri efektif, cakap dan mampu mengendalikan lingkungan. Individu yang memiliki self esteem atau harga diri yang tinggi akan menghargai dirinya sendiri, penghargaan terhadap diri sendiri akan mendukung sikap yang positif pula terhadap kinerja karyawan (Yulianti, 2020). Model evaluasi diri inti, seperti yang diusulkan oleh Judge et al (1997), mencakup empat sifat disposisi yaitu *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, dan neurotisme. Keempat sifat disposisi tersebut yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* karyawan pada umumnya.

d. Tujuan dan pencapaian kerja

Menurut Li dan Lee (2004) orang yang berharap dapat berprestasi dengan baik dalam suatu tugas seringkali akan mencapai hasil yang diinginkan karena mereka lebih termotivasi untuk mencapainya. Mereka mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai upaya seseorang untuk berusaha meraih sukses, bertahan dalam menghadapi kesulitan, mendapatkan yang lebih baik kinerja daripada yang lain dan bangga dalam menjalankan keunggulan. Sedangkan tujuan pribadi didefinisikan sebagai representasi berorientasi masa depan dari individu yang berusaha untuk mencapai berbagai domain kehidupan (Maier & Brunstein, 2001). Pentingnya tujuan pengejaran dan pencapaian dalam konteks kerja sangat diminati oleh para periset beberapa pekan ini. Bidang minat tertentu adalah perbedaan individu dalam penetapan tujuan dan efek pencapaian tujuan pada kesejahteraan (Judge, Bono, Erez, & Locke, 2005).



e. *Life values & work values*

*Life values & work values* merupakan perluasan dari tujuan dan pencapaian kerja dimana tujuan kerja individu cenderung mendapatkan kepuasan dari orientasi nilai tentang kehidupan pribadi mereka dan nilai kerja yang menunjukkan tingkat kepentingan, kepentingan dan keinginan seseorang tentang apa yang terjadi di tempat kerja. Misalnya pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik, penggunaan kemampuan dan kemampuan pengetahuan (Kurniawan, 2021).

Menurut Sharma, Sunny & Parmar (2017) *work value* memegang peranan penting dalam karir seorang individu dan membentuk pengembangan karir individu. *Work value* didefinisikan sebagai adanya tujuan utama dari individu yang ingin diraih dalam pekerjaan mereka dan digunakan sebagai pengaruh langsung dalam pilihan-pilihan dan kemampuan karir mereka (Super, 1970) dalam (Ye, 2015) (Agustini, 2022). Nilai kerja banyak dikaitkan dengan sejumlah variabel yang diperkirakan dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Ini dapat dilihat dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh para peneliti tentang nilai kerja, seperti faktor individu, faktor psikologis, dan keadaan pekerja. Historis, sosiologis, dan ekonomi membentuk nilai kerja (Br Barus, Lubis and Hardjo, 2019).

#### **2.2.4 Manfaat dan pentingnya *workplace well-being***

Kesejahteraan ditempat kerja adalah hal penting yang seringkali diabaikan oleh banyak orang. Banyak dari kita menginvestasikan Sebagian besar energi kita untuk bekerja, jadi kita harus menciptakan iklim yang sehat dan mendukung



kesejahteraan kita. Kesejahteraan di tempat kerja tidak hanya berarti merasa nyaman dan aman di lingkungan kerja, tetapi juga mencakup aspek-aspek lain seperti keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, meningkatkan kualitas hidup, mengatasi konflik dan stress, serta membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja.

### 1. Meningkatkan produktivitas

Satu alasan mengapa kesejahteraan di tempat kerja begitu penting adalah karena dapat meningkatkan efisiensi. Ketika perwakilan merasa nyaman dan gembira dalam bekerja, mereka biasanya akan lebih termotivasi dan bersemangat untuk bekerja. Mereka juga lebih terlibat dan dapat bekerja lebih efektif, kemudian lagi jika perwakilan merasa janggal atau terdorong untuk bekerja, mereka mungkin akan mengalami penurunan produktivitas, kelelahan, kesalahan, dan bahkan absen yang lebih sering.

### 2. Meningkatkan kualitas Hidup

Kesejahteraan di tempat kerja juga berdampak langsung pada kualitas hidup kita secara keseluruhan. ketika kita merasa bahagia dan puas dengan pekerjaan kita, kita cenderung memiliki kehidupan lebih seimbang dan memuaskan. Kesejahteraan di tempat kerja membantu kita mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga kita dapat menghabiskan waktu yang cukup dengan keluarga, menjalani hobi, dan merawat diri sendiri. Ini penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental kita, serta meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan hidup secara keseluruhan.



3. Mengurangi stress dan meningkatkan kesehatan mental

Stress kerja merupakan permasalahan umum yang dialami oleh banyak perwakilan di berbagai bidang. Tekanan yang berkepanjangan dapat berdampak buruk pada kesehatan fisik dan emosional kita. Oleh karena itu, membangun tempat kerja yang kokoh dan mendukung kesejahteraan psikologis kita sangatlah penting. Dengan mengurangi tekanan di tempat kerja, kita dapat meningkatkan kesehatan emosional kita, mengurangi pertaruhan masalah kesehatan psikologis seperti kegelisahan dan kemalangan, dan meningkatkan kepuasan pribadi secara umum.

4. Meningkatkan motivasi dan keterlibatan

Kesejahteraan di tempat kerja juga berhubungan erat dengan inspirasi dan komitmen yang *representative*. Ketika perwakilan merasa dihargai, dijunjung tinggi, dan memiliki kesempatan untuk berkreasi, mereka biasanya akan lebih terbujuk untuk berfungsi dengan baik dan berkontribusi dengan baik. Mereka juga akan merasa berpartisipasi dalam pekerjaan mereka dan merasa bangga atas konsekuensi pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan.

5. Meningkatkan hubungan kerja

Kesejahteraan di tempat kerja juga berperan signifikan dalam membangun asosiasi yang baik dengan mitra. Ketika perwakilan merasa baik dan ceria di tempat kerja, mereka biasanya akan berinteraksi dan bekerja sama secara lebih efektif dengan rekan kerja. Hal ini selanjutnya dapat mengembangkan upaya terkoordinasi, korespondensi, dan partisipasi dalam kelompok, selain



itu kesejahteraan ditempat kerja juga dapat membantu mengurangi konflik dan meningkatkan persahabatan dalam hubungan kerja.

6. Meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan

Kesejahteraan di tempat kerja juga berdampak pada loyalitas dan retensi karyawan. Ketika agen merasa dihargai dan ahagia di tempat kerja,mereka akan lebih setia pada perusahan dan terikat untuk bertahan dalam jangka Panjang. Hal ini dapat mengurangi tingkat pergantian pekerja dan biaya yang terkait dengan pemilihan dan penyiapan agen baru. Selain itu, delegasi yang merasa senang bekerja juga pasti akan mendukung asosiasi tersebut kepada orang lain,yang dapat membantu dalam upaya perekrutan.

Berkembang di tempat kerja menikmati berbagai manfaat dasar bagi individu dan afiliasi. Oleh karena itu, organisai harus benar-benar fokus pada upaya untuk mencapai kesuksesan dan memberikan dukungan yang kuat bagi karyawan dengan melakukan hal ini, asosiasi bisa meningkatkan produktivitas, kualitas hidup, Kesehatan mental, motivasi, hubungan kerja dan retensi karyawan (Zainal, 2023).

Tempat kerja merupakan bagian penting dari kehidupan individu yang mempengaruhi hidupnya dan kesejahteraan yang mereka peroleh. Rata-rata orang dewasa yang bekerja menghabiskan sebagian besar hidupnya untuk bekerja, sebanyak seperempat atau sepertiga hidupnya dihabiskan untuk bangun dalam pekerjaan. Sedangkan seperempat dari lima lainnya diperoleh dari variasi dalam kepuasan hidup orang dewasa yang dapat dipertanggungjawabkan oleh kepuasan



kerja yang mereka peroleh di tempat kerja oleh sebab itulah *workplace well-being* memiliki andil dalam kesejahteraan yang diperoleh karyawan di tempat kerja.

Dalam hal ini *workplace well-being* dinilai sebagai sebagian fungsi untuk membantu karyawan melakukan apa yang seharusnya dilakukan oleh karyawan secara alami dan tepat untuk mereka dengan membebaskan mereka untuk melakukan kreativitasnya melalui perilaku yang mempengaruhi keterlibatan karyawan sehingga meningkatkan frekuensi emosi positif. Perilaku yang meningkatkan frekuensi emosi positif yang diperoleh karyawan melalui *workplace well-being* dapat menyebabkan meningkatnya kejelasan harapan, pemahaman dan penggunaan sumber daya yang sesuai dengan tujuan perusahaan, pemenuhan individu dalam pekerjaan, ikatan individu melalui rasa peduli, kepemilikan terhadap altruistik dan dampak nyata perusahaan serta pembelajaran bahwa hal itu sejalan dengan misi bersama. Hal ini semakin memperjelas bahwa *workplace well-being* memiliki efek jangka panjang yang baik bagi karyawan dan perusahaan.

### **2.3 Self-Esteem**

#### **2.3.1 Definisi Self-esteem**

Morris Rosenberg mengatakan *self-esteem* adalah persepsi seseorang terhadap dirinya sendiri, baik positif atau negatif sebagai keseluruhan. Rosenberg telah memberikan definisi tambahan untuk *self-esteem*, *self-esteem* dapat didefinisikan sebagai sebuah penilaian atau evaluasi individu terhadap dirinya sendiri, baik itu positif ataupun negatif. Seseorang memegang kendali penuh



terhadap dirinya, namun tidak menutup kemungkinan harga diri dipengaruhi oleh keadaan lingkungan atau orang lain (Manurung, 2022).

Namun menurut Coopersmith, *self-esteem* adalah penilaian individu terhadap keberhargaan dirinya sendiri, yang diekspresikan dalam sikap yang berpegang teguh pada prinsip pribadi. Sikap penerimaan atau penolakan ini menunjukkan tingkat kepercayaan individu terhadap dirinya sendiri dalam hal kapasitas, signifikansi, kesuksesan, dan keberhargaan (Saefulloh Ahmad, 2019).

Lain halnya lagi dengan Lutan (2003) yang mendefinisikan *self-esteem* adalah penerimaan diri sendiri, oleh diri sendiri berkaitan bahwa diri pantas, berharga, mampu dan berguna, tidak peduli dengan sesuatu yang sudah, sedang atau bakal terjadi. Tumbuhnya perasaan aku bisa dan aku berharga merupakan inti dari pengertian *self-esteem* (Saefulloh Ahmad, 2019).

Kesimpulan dari berbagai definisi *self-esteem* di atas adalah *self-esteem* adalah sikap individual, baik positif atau negatif, terhadap diri sendiri yang dimiliki setiap orang untuk mengetahui betapa berharganya dirinya sebagai manusia. Adapun teori dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengertian *self-esteem* dari teori Morris Rosenberg.

### **2.3.2 Aspek-Aspek *self-esteem***

*Self-esteem* bukanlah sifat atau aspek tunggal saja, melainkan sebuah kombinasi dari beragam sifat dan perilaku. Menurut Rosernberg (dalam Tafarodi et al., 2003), terdapat beberapa aspek *self-esteem*, yaitu:



**A. Perasaan tentang diri sendiri**

- 1) Menerima diri sendiri, maksudnya individu menerima dirinya secara nyata dan penuh, nyaman dengan dirinya sendiri, dan memiliki perasaan yang baik tentang diri sendiri, apapun kondisi yang dihadapi saat ini. Individu memandang bahwa dirinya memiliki keunikan tersendiri, menghargai setiap potensi yang dimiliki tanpa mengeluh.
- 2) Menghormati diri sendiri. Individu memiliki *self-respect* dan keyakinan yang dalam bahwa dirinya penting, kalaupun bukan bagi orang lain, setidaknya bagi dirinya sendiri. Individu dengan *self-esteem* yang akan merasa kasihan dan memaafkan dirinya sendiri, menyukai dirinya sendiri dengan ketidaksempurnaan yang dimiliki.
- 3) Menghargai keberhargaan dirinya, individu tidak terpengaruh dengan pendapat orang lain mengenai dirinya. Individu tidak merasa lebih baik bila dipuji dan tidak merasa lebih buruk jika dirinya dihina oleh orang lain. Perasaan baik mengenai dirinya tidak bergantung pada keadaan kondisi luar atau sesuatu yang akan atau telah dilakukan.
- 4) Memegang kendali atas emosi diri sendiri. Individu merasa terbebas dari perasaan yang tidak menyenangkan atas rasa bersalah, rasa marah, rasa takut, dan kesedihan. Emosi umum yang paling kuat terjadi adalah rasa bahagia karena individu merasa senang dengan dirinya dan kehidupannya.

**B. Perasaan terhadap Hidup**

- 1) Menerima kenyataan. Perasaan terhadap hidup berarti menerima tanggung jawab atas setiap bagian hidup yang dijalannya. Individu dengan self-



esteem yang tinggi akan dengan lapang dada dan tidak menyalahkan keadaan hidup ini (orang lain) atas segala masalah yang dihadapinya. Ia sadar bahwa semuanya itu terjadi berkaitan dengan pilihan dan keputusannya sendiri, bukan karena faktor eksternal. Individu menyadari bahwa ia memiliki kekuatan untuk mengubah kehidupannya seperti yang mereka pilih. Individu mengetahui apa yang benar dan terbaik bagi dirinya.

- 2) Memegang kendali atas diri sendiri. Individu yang memiliki self-esteem yang tinggi tidak berusaha untuk mengendalikan orang lain atau situasi yang ada. Sebaliknya, Ia akan dengan mudah menyesuaikan diri dengan keadaan.

#### C. Perasaan dalam Kaitannya dengan Orang Lain

- 1) Hormati orang lain. Individu menghormati hak-hak orang lain apa adanya, melakukan apa yang mereka pilih, dan hidup apa adanya selama mereka juga menunjukkan rasa hormat atau kesopanan yang sama terhadap diri mereka sendiri dan orang lain. Individu dengan harga diri yang tinggi tidak memaksakan nilai atau keyakinannya kepada orang lain.
- 2) Memiliki toleransi terhadap orang lain. Individu dengan self-esteem tinggi akan menerima kekurangan orang lain, fleksibel, dan bertanggung jawab dalam hubungannya dengan orang lain. Individu memandang semua orang memiliki keberhargaan yang sama dan layak untuk dihormati. Ia menghormati kebutuhan dirinya serta mengakui kebutuhan orang lain (Veriza, 2023).



Menurut Coopersmith (1967) *self-esteem* memiliki beberapa tingkatan, yaitu:

1. Tingkatan tinggi, yang memiliki ciri mandiri, kreatif, yakin atas gagasan-gagasan dan pendapatnya, mempunyai kepribadian stabil, tingkat kecemasan yang rendah, dan lebih berorientasi pada keberhasilan.
2. Tingkatan sedang, mempunyai penilaian tentang kemampuan, harapan-harapan dan kebermaknaan dirinya bersifat positif, sekalipun lebih moderat. Mereka memandang dirinya lebih baik daripada kebanyakan orang, tetapi tidak sebaik penilaian individu dengan harga diri tinggi.
3. Tingkatan rendah, pada umumnya kurang percaya pada dirinya sendiri dan enggan untuk menyatakan diri dalam suatu kelompok, terutama bila mereka mempunyai gagasan-gagasan baru dan kreatif. Mereka kurang berhasil dalam hubungan antar pribadi dan kurang aktif dalam masalah-masalah sosial (Saefulloh Ahmad, 2019).

### **2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *self-esteem***

Teori *self-esteem* oleh Rosenberg bersandarkan pada dua faktor (dalam Flynn, 2001), yaitu:

1. Gambaran penilaian

Manusia berkomunikasi tergantung pada keadaan yang terlihat dari perspektif orang lain. Pada proses sewaktu berperan menjadi orang lain. Pada proses sewaktu berperan menjadi orang lain, maka kita menjadi sadar bahwa kita adalah objek perhatian, persepsi dan evaluasi orang lain.



Jika seseorang memiliki hubungan interpersonal, mereka cenderung membandingkan diri dengan orang lain, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi pemahaman mereka tentang diri mereka sendiri, termasuk pandangan mereka tentang diri mereka sendiri. Akibatnya, seseorang mungkin merasa cemas dan gugup saat berbicara dengan orang lain (Fitra *et al.*, 2021).

## 2. Perbandingan sosial

Perbandingan sosial ini menekankan bahwa *self-esteem* adalah salah satu bagian suatu konsekuensi hasil perbandingan mereka sendiri dengan orang lain dan perolehan evaluasi diri, baik yang positif maupun yang negatif (Veriza, 2023).

salah satu faktor yang dapat membuat seseorang memiliki *self esteem* yang rendah adalah *social comparison*. *Social comparison* menurut Festinger (dalam Sarwono, 2014) adalah Interaksi sosial yang melibatkan proses kompetitif dihasilkan oleh kebutuhan individu untuk menilai diri mereka sendiri. Individu biasanya melakukan perbandingan sosial dengan orang yang dianggap mirip atau sama dengan dirinya dan dijadikan sebagai referensi dalam mengevaluasi diri (Putra, 2018) (Baun and Rahayu, 2023). Perbandingan sosial mempengaruhi pembentukan harga diri. Orang yang memiliki perbandingan sosial yang tinggi memiliki harga diri yang lebih tinggi, sementara orang yang memiliki perbandingan sosial yang rendah memiliki harga diri yang lebih rendah (Ma *et al.*, 2024).

### 2.3.4 Dimensi *self-esteem*

Berikut adalah pandangan Morris Rosenberg terhadap dimensi *self-esteem* (dalam Mruk, 2006):



1. Rosenberg memulai dengan menunjukkan bahwa pemahaman *self-esteem* sebagai fenomena suatu sikap diciptakan dengan kekuatan sosial dan kebudayaan.
2. Study mengenai *self-esteem* ini dihadapkan pada masalah-masalah tersendiri. Salah satunya yaitu refleksitas diri, yang mengandung arti bahwa evaluasi diri lebih kompleks daripada evaluasi objek-objek eksternal lain karena *self* terlibat dalam mengevaluasi *self* itu sendiri.
3. *Self-esteem* ini merupakan sikap yang menyangkut keberhargaan individu sebagai seseorang yang dilihat sebagai sebuah variabel yang sangat penting dalam tingkah laku karena *self-esteem* itu sendiri bekerja untuk atau melawan kita dalam situasi tertentu (Suyamto, 2022).



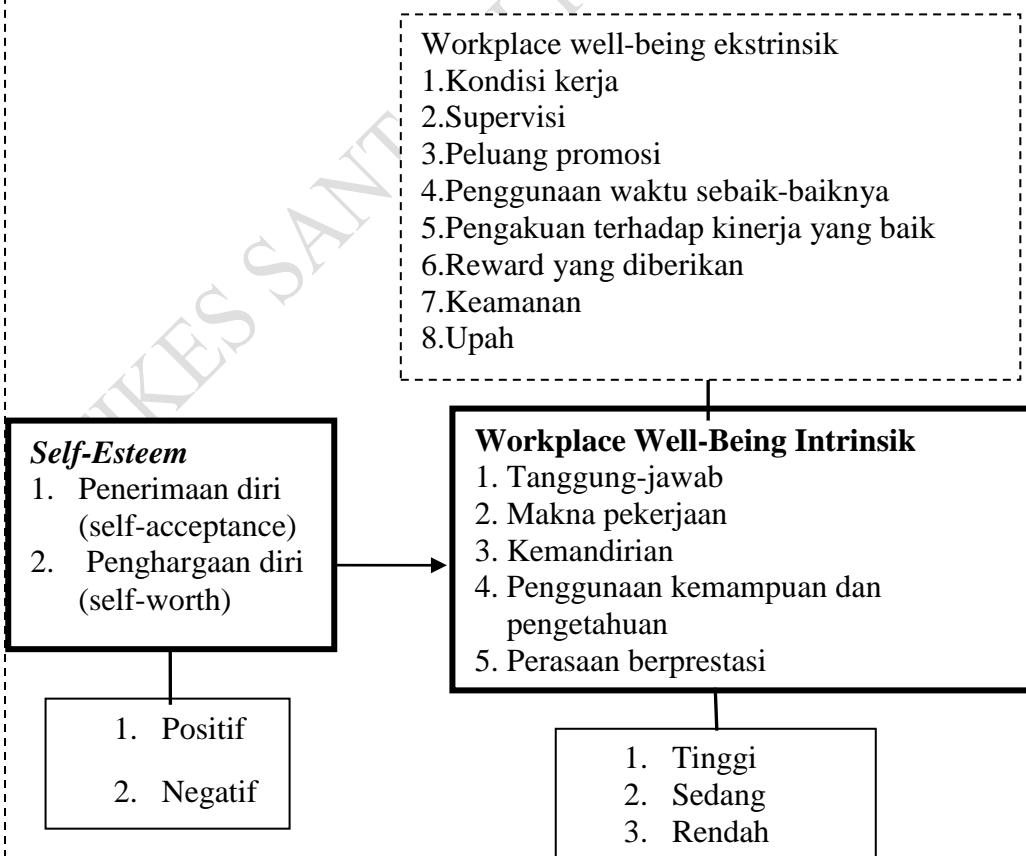
### BAB 3 KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS

#### 3.1 Kerangka Konsep

Peneliti dapat menghubungkan hasil penelitian dengan teori melalui kerangka konsep, yang merupakan analisis dari kenyataan yang dapat dibicarakan dan pembentukan suatu teori yang memberikan penjelasan mengenai hubungan antar variabel (Nursalam, 2020).

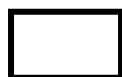
Penelitian ini berorientasi untuk mengamati atau menganalisis hubungan *self-esteem* dengan workplace well-being pada perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024.

**Bagan 3.1 Kerangka konsep hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024.**





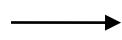
Keterangan:



= Variabel yang diteliti



= Variabel yang tidak diteliti



→ = Ada hubungan

### 3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesa adalah jawaban sementara dari rumusan masalah atau pernyataan penelitian. Hipotesa di susun sebelum penelitian dilaksanakan karena hipotesis akan bisa memberikan petunjuk pada tahap pengumpulan, analisis dan interpretasi data ( polit & beck, 2012 ). Uji hipotesis artinya menyimpulkan suatu ilmu melalui suatu pengujian dan pernyataan secara ilmiah atau hubungan yang telah dilaksanakan penelitian sebelumnya (Nursalam, 2020a). Hipotesa dalam penelitian ini adalah  $H_a$  = Ada hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024 dengan hasil *p* Value 0,002 dengan ketentuan ( $p<0,05$ ) dan di dapatkan hasil nilai koefesien 0,195 sehingga dapat di simpulkan terdapat hubungan signifikan antara *self-esteem* dengan *workplace well-being* sehingga dapat di simpulkan bahwa kekuatan hubungan antar *self-esteem* dengan *workplace well-being* perawat di rumah sakit ialah sangat lemah.



### BAB 4 METODE PENELITIAN

#### 4.1. Rancangan Penelitian

Sebelum persiapan pengumpulan data terakhir, masalah diidentifikasi melalui pendekatan penelitian yang dikenal sebagai rancangan penelitian (Nursalam, 2020). Penelitian korelasi ini memanfaatkan strategi rancangan *cross sectional*. Rancangan ini menekankan pada waktu yang diperlukan untuk melihat data independen dan dependen secara bersamaan atau hanya sekali. Tujuan penelitian korelasi adalah untuk menyelidiki korelasi antar variabel (Nursalam, 2020). Pada penelitian ini, peneliti hendak mengetahui korelasi *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024.

#### 4.2. Populasi dan Sampel

##### 4.2.1. Populasi

Populasi adalah objek untuk seluruh kasus yang ingin diteliti oleh peneliti (Polit & beck, 2012). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 245 perawat yang bekerja di rumah sakit Santa Elisabeth Medan pada tahun 2024 (SDM RSE Medan, 2024).

##### 4.2.2. Sampel

Sampel yaitu metode memilih anggota populasi sebagai representasi lengkap dari suatu populasi, dimana ini merupakan komponen paling umum dari data yang akan dikumpulkan. Pemilihan sebagian populasi untuk menggambarkan



total populasi dikenal sebagai pengambilan sampel (Polit and Beck, 2012). Teknik *total sampling* dipakai pada pengambilan sampel pada penelitian ini, yang dimana seluruh total populasi diambil menjadi sampel dengan jumlah sampel 245 orang. Penulis menggunakan metode sampel ini karena penulis mengambil sampel dari seluruh populasi karena peneliti tidak menggunakan batasan karakteristik.

#### **4.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **4.3.1. Variabel Independen**

Variabel independen (bebas), adalah tindakan yang diambil oleh peneliti untuk mempengaruhi variabel dependen (terikat), ini yang menyebabkan perubahan atau munculnya variabel dependen (Nursalam, 2020). *Self-esteem* adalah variabel independen dalam penelitian ini.

##### **4.3.2. Variabel Dependental**

Menurut (Nursalam, 2020), Salah satu variabel yang dianggap sebagai variabel dependen adalah memiliki nilai dimana nilainya dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel independen adalah elemen yang dapat diamati dan diidentifikasi di mana untuk mengetahui apakah variabel bebas berkorelasi atau berdampak. *Workplace well-being* merupakan variabel dependen dalam penelitian ini.

##### **4.3.3 Definisi operasional**

Definisi operasional didefinisikan sebagai ciri-ciri yang dapat diamati (diukur) dari sesuatu yang didefinisikan ini. Bisa diamati memungkinkan orang untuk dengan hati-hati mengamati atau mengukur suatu benda atau anomali

(fenomena), yang dimana dapat diulang oleh yang lain. Definisi ini ada dua yaitu, definisi nominal menjelaskan makna kata, dan definisi rill menjelaskan subjek (Nursalam, 2020).

**Tabel 4.1 Definisi operasional hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024**

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur	Skala	Skor
<i>Self-esteem</i>	<i>Self-Esteem</i> yaitu sikap perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan, baik positif atau negatif terhadap dirinya dimana perawat memiliki keyakinan bahwa dirinya berguna serta dapat melihat betapa berharganya dirinya sebagai perawat.	1. Penerimaan diri ( <i>self-acceptance</i> ) 2. Penghargaan diri ( <i>self-worth</i> )	Kuesioner <i>Self-esteem</i> berjumlah 10 pernyataan. Dengan pilihan jawaban 1 = Sangat Setuju 2 = Setuju 3 = Tidak Setuju 4 = Sangat Tidak Setuju	O R D I N A L A L	1. Positif=26-40 2. Negatif=10-25
<i>Workplace well-being</i>	<i>Workplace well-being</i> merupakan sebagai suatu keadaan dimana perawat merasakan rasa sejahtera mengenai kondisi kejiwaan atau psikologis yang baik seperti kontribusi sosial, adaptasi diri dengan sekelilingnya atau lingkungannya tempat kerja, dan kondisi fisik yang baik yang menikmatkan produktivitasnya di tempat kerja	1. Tanggung-jawab 2. Makna pekerjaan 3. Kemandirian 4. Penggunaan kemampuan dan pengetahuan 5. Perasaan Berprestasi	Kuesioner <i>workplace well-being</i> berjumlah 25 pernyataan. Dengan pilihan jawaban : 1 = Sangat Setuju 2 = Setuju 3 = Tidak Setuju 4 = Sangat Tidak Setuju	O R D I N A L A L	1. Tinggi=76-100 2. Sedang = 51-75 3. Rendah = 25-50



#### **4.4 Instrumen Penelitian**

Agar suatu penelitian berhasil, instrumen penelitian dipergunakan untuk mendapatkan data atau informasi (Polit & beck, 2012). Kuesioner adalah alat yang dipakai dalam penelitian ini. Jenis pengukuran yang dipakai oleh peneliti untuk mengumpulkan data yaitu kuesioner dimana didapat dari subyek dengan mengajukan pertanyaan dalam bentuk tertulis kepada mereka (Nursalam, 2015).

##### **4.4.1 Kuesioner *workplace well-being***

Peneliti akan menggunakan *workplace well-being index (WWBI)*, dimana untuk menentukan tingkat kesejahteraan karyawan di lingkungan tempat kerja mereka (Page,2005 dalam Fahrani,2022). WWBI terdiri atas 25 item, Kuesioner ini mencakup aspek tanggung jawab pada item pernyataan (1,2,3,4,5,6,7,8,), makna pekerjaan pada item pernyataan (9,10,11,12,13,14), kemandirian dalam pekerjaan pada item pernyataan (15,16), penggunaan pengetahuan dan kemampuan pada item pernyataan (17,18,19,20,21) dan perasaan berprestasi pada item pernyataan (22,23,24,25), dengan skala Likert, terdiri dari dua pernyataan, masing-masing bersifat positif dan negatif. Ada empat kategori jawaban interval: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk pernyataan positif, bobot penilaian adalah SS=4, S=3, TS=2,dan STS=1, dengan no item pertanyaan(1,2,3,4,6,7,9,10,11,12,13,15,16,17,18,19,20,22,23,24). Untuk pernyataan negatif, bobot penilaian adalah SS=1, S=2, TS=3, dan STS=4, dengan no item pertanyaan (5,8,14,21,25). Dengan menggunakan rumus berikut untuk mengkategorikan workplace well-being:



$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{rentang kelas}}{\text{banyak kelas}} \\&= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyak kelas}} \\&= \frac{(25 \times 4) - (25 \times 1)}{3} \\&= \frac{100-25}{3} \\&= \frac{75}{3} = 25\end{aligned}$$

Maka didapatkan kategori *workplace well-being* adalah sebagai berikut:

1. Tinggi = 76-100
2. Sedang = 51-75
3. Rendah = 25-50

#### 4.4.2 Kuesioner self-esteem

Peneliti menggunakan kuesioner *Self-esteem* yang diadopsi berdasarkan penelitian Ayu,2023. Kuesioner ini mencakup aspek penerimaan diri pada item pernyataan (1,2,3,5,6,10), dan penghargaan diri pada item pernyataan (4,7,8,9), kuesioner dibagi menjadi 10 item, yaitu 5 pada pernyataan positif dan 5 pada pernyataan negatif. Setiap item dinilai menggunakan skala *likert* yang dimulai dengan skor dari 1 adalah tanda (sangat tidak setuju), 2 adalah tanda (kurang setuju), 3 adalah tanda (cukup setuju), dan 4 adalah tanda (sangat setuju). Bobot penilaian untuk pernyataan positif adalah SS=4, S=3, TS=2, STS=1, dengan no item pertanyaan yaitu (1,3,4,7,10), dan untuk pernyataan negatif, bobot penilaiannya adalah SS=1, S=2, TS=3, STS=4, dengan no item pertanyaan yaitu (2,5,6,8,9).



$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{rentang kelas}}{\text{banyak kelas}} \\&= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyak kelas}} \\&= \frac{(10 \times 4) - (10 \times 1)}{2} \\&= \frac{40 - 10}{2} \\&= \frac{30}{2} = 15\end{aligned}$$

Maka didapatkan kategori *self-esteem* adalah sebagai berikut:

1. Positif = 26-40
2. Negatif = 10-25

## 4.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

### 4.5.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di rumah sakit Santa Elisabeth Medan yang berada di Jalan Haji Misbah No.7 Sumatera Utara. Adapun alasan peneliti mengambil lokasi ini dikarenakan populasi memadai untuk dilakukan penelitian dan juga merupakan tempat praktek peneliti dan juga alasan peneliti mengambil lokasi ini dikaitkan dengan masalah penelitian yaitu masih adanya perawat yang memiliki *workplace well-being* yang rendah dimana ditunjukkan dari tindakan yang berbeda dari kebiasaan perawat, seperti menggunakan waktu dengan kurang efektif, yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai sesuai dengan rencana perusahaan. Selain itu, karyawan cenderung mencari pekerjaan lain di luar pekerjaan yang harus mereka selesaikan. Ini disebabkan oleh emosi yang tidak



stabil, yang menyebabkan mereka lelah, bosan, dan mudah tersinggung di tempat kerja.

#### **4.5.2 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian dilaksanakan dibulan November-Desember tahun 2024. Dimulai dengan bimbingan proposal, survey awal, dan seminar proposal. Dilanjutkan dengan pengumpulan data, pengelolaan data, dan seminar hasil.

### **4.6 Prosedur pengambilan dan pengumpulan data**

#### **4.6.1 Pengambilan Data**

Metode untuk pengambilan subjek yang hendak diteliti dan pengumpulan data penelitian dikenal sebagai pengambilan data. Proses pengambilan data yang sebenarnya tidak sama dalam setiap penelitian, dan bergantung pada pendekatan pengukuran dan desain penelitian yang digunakan (Polit & beck, 2012). Sumber data pada penelitian ini adalah:

1. Data primer, yaitu data yang bersumber langsung oleh peneliti terhadap tujuannya dimana melalui kuesioner penelitian. Data ini bersumber dari kuesioner yang dikirimkan kepada perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan pada tahun 2024.
2. Data sekunder, yakni jumlah populasi yang digunakan sebagai sampel penelitian, data ini dikumpulkan dari SDM rumah sakit Santa Elisabeth Medan.



#### **4.6.2 Teknik Pengumpulan Data**

Melakukan metode pendekatan pada objek dan mengidentifikasi karakteristiknya yang sangat diperlukan untuk penelitian merupakan definisi dari pengumpulan data (Nursalam, 2020).

Pengumpulan data merupakan langkah-langkah untuk identifikasi subjek penelitian. Prosedur pengumpulan data sebenarnya sangat khusus untuk setiap penelitian dan berbeda-beda tergantung pada desain penelitian dan bagaimana teknik pengumpulan datanya. Pengumpulan informasi atau data untuk penelitian ini menggunakan data primer yaitu pengumpulan data bersumber langsung dari subjek melalui kuesioner.

Prosedur dan tahapan penelitian, peneliti akan melakukan penelitian berikut:

1. Peneliti melakukan pengurusan surat izin penelitian dari Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan.
2. Peneliti meminta izin penelitian dari rumah sakit Santa Elisabeth Medan
3. Peneliti menjumpai calon responden lalu menjelaskan tujuan dan manfaat penelitian. Kemudian peneliti akan meminta kesediaan calon responden menandatangani *informed consent*. Bila tidak setuju, maka peneliti mengkaji alasan calon responden dan memberi pengertian ataupun solusi bila dikarenakan sebuah kendala yang dialami oleh responden dengan tetap tidak memaksa calon responden untuk menjadi responden
4. Peneliti kemudian membagikan kuesioner untuk diisi serta menjelaskan cara pengisiannya.



5. Setelah semua kuesioner diisi, peneliti akan mengumpulkan kembali dan memeriksa kembali untuk memastikan tidak ada data yang kosong. Setelah semua responden sudah mengisi kuesioner, peneliti mengucapkan terima kasih kepada responden, dan kemudian peneliti mengolah data.

#### **4.6.3 Uji Validitas dan Reliabilitas**

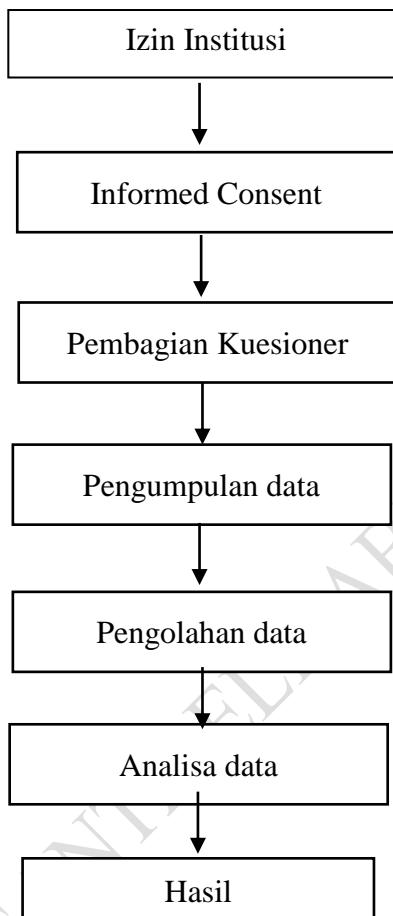
Validitas yaitu kriteria penting untuk mengevaluasi metode pengukuran variabel dan menunjukkan seberapa benar alat tersebut memperlihatkan ide abstrak yang diteliti (Polit & Beck, 2012). Jika realita diamati atau diukur berulang kali dalam waktu yang berbeda dan adanya kesamaan hasil, itu disebut reliabilitas (Nursalam, 2020).

Peneliti tidak melakukan uji reliabilitas atau validitas penelitian ini. Sebaliknya, mereka menggunakan kuesioner yang telah dipakai untuk menguji validitas dan reliabilitas dari penelitian sebelumnya (Fahrani, 2022), dan (Ayu, 2023).

Uji validitas adalah proses menentukan standar yang menunjukkan ketepatan dan kepastian suatu instrumen. Pada kuesioner skala *workplace well-being*, untuk menguji validitas item dengan menggunakan koefisien alpha cronbach untuk menghitung nilai item yang terkait secara keseluruhan (Arikunto, 2010). Jika harga koreksi item korelasi total bertanda positif dan lebih  $> r$  tabel, item tersebut dikatakan valid. Pada penelitian ini, nilai  $r$  tabel sebesar 0,540 untuk hasil uji validitas dan 0,862 untuk uji reliabilitas. Untuk kuesioner *Rosenberg self-esteem Scale* (RSE), didapatkan nilai 0,355, dan 0,896 untuk uji reliabilitas validitas.

#### 4.7 Kerangka Operasional

**Bagan 4.1. Kerangka operasional hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024**



#### 4.8 Pengolahan Data

Pengumpulan data yang akurat dan beraturan tentang tujuan, pertanyaan, dan hipotesis penelitian dikenal sebagai pengolahan data (Burns and Grove, 2017).

Pada tahap ini data mentah juga dikenal sebagai data raw, akan dikumpulkan dan diproses atau dianalisis untuk mengubahnya menjadi informasi.



Pengolahan data secara manual masih bermanfaat ketika aplikasi pengolahan data tidak tersedia (Masturoh, 2018). Tahap analisis data manual yaitu:

1. *Editing*

Setelah responden mengisi kuesioner, peneliti mengecek lagi apakah semuanya penuh dengan jawaban dan tidak ada yang kosong. Peneliti kembali memberi responden kuesioner untuk dijawab jika ada pernyataan yang belum terjawab.

2. *Coding*

Membuat lembar kode yang mencakup tabel berdasarkan data yang dikumpulkan menggunakan instrumen yang dipakai dikenal sebagai coding. Kode terdiri dari huruf atau angka dimana ini adalah simbol yang digunakan untuk mengidentifikasi data. Kode ini dapat berfungsi sebagai data kuantitatif (bentuk skor) yang dikodekan oleh peneliti, seperti usia, pendidikan terakhir, dan waktu kerja.

3. *Data entry*

*Entry Data* dapat dimasukkan dengan mengisi setiap kolom yang mengandung kode yang sesuai dengan jawaban dari pertanyaan.

4. *Tabulating*

Tabel data adalah penyediaan data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Pengolahan data melalui aplikasi hampir sama dengan pengolahan data secara manual, tetapi peneliti menggunakan aplikasi untuk melakukan tabulasi data.



**5. *Processing***

Ketika semua kuesioner terisi dan benar, dan jawaban responden dikodekan pada program pengolahan data komputer, yang disebut *processing*,

**6. *Cleaning data***

Pengecekan kembali data sebelumnya untuk memastikan bahwa semua data benar atau tidak ada kesalahan saat dimasukkan disebut *pengecekan data*.

**4.9 Analisa Data**

Dalam mencapai tujuan utama penelitian, yaitu menjawab pertanyaan penelitian yang mengungkap fenomena melalui berbagai macam uji statistik, analisis data sangat penting. Statistik adalah alat yang umum digunakan dalam data kuantitatif, dan tujuannya adalah mengubah data menjadi informasi yang mudah dipahami sehingga pembaca dapat membuat keputusan.

Selain itu, statistik menawarkan cara untuk mengumpulkan dan menganalisis data selama proses mengambil kesimpulan berdasarkan data. Dalam hal ini, statistik berguna saat menetapkan bentuk dan banyaknya data yang diperlukan. Selain itu, statistik juga bertanggung jawab atas pengumpulan, tabulasi, dan penafsiran data (Nursalam, 2015).

**4.9.1 Analisa Univariat**

Analisa univariat dilakukan untuk menjelaskan ciri-ciri dari setiap variabel penelitian. Analisa univariat digunakan untuk menggambarkan sifat masing-masing variabel penelitian (Polit & Beck, 2012). Dalam analisis univariat, data demografi responden, seperti nama awal, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja, dikumpulkan atau ditampilkan dalam tabel distribusi dan frekuensi.



Selanjutnya, pada masing-masing variabel, yaitu *self-esteem* dan *workplace well-being* perawat.

#### **4.9.2 Analisa Bivariat**

Analisa bivariat menentukan apakah dua variabel berkorelasi satu sama lain (Polit & Beck, 2012). Dalam penelitian ini analisis bivariat dilakukan dengan menggunakan *uji spearman rank* karena data berskala ordinal. Peneliti juga hendak menganalisis signifikansi hubungan dari kedua variabel serta melihat seberapa kuat dan seberapa lemah hubungan dari antar variabel dengan ketetapan dari tabel rho.

#### **4.10 Etika Penelitian**

Etika penelitian adalah nilai norma yang berkaitan dengan sejauh mana peneliti mematuhi kewajiban professional, hukum, dan sosial kepada peserta (polit & Beck, 2012). Beberapa etika penelitian yang di gunakan yaitu :

1. *Benefience & Maleficence* adalah prinsip etik yang dilakukan harus memaksimalkan kebaikan atau keuntungan dan meminimalkan kerugian atau kesalahan terhadap responden penelitian.
2. *Justice* adalah prinsip etik yang mencakup hak setiap partisipan untuk menerima perlakuan yang adil mengenai beban dan manfaat yang di hasilkan dari berpartisipasi dalam penelitian. Dalam penelitian ini, Peneliti telah memenuhi prinsip keterbukaan pada semua responden sehingga dalam penelitian ini peneliti mengikutsertakan semua responden yang ada di ruang rawat inap dan di berikan perlakuan yang sama sesuai prosedur penelitian.



3. *Informed consent* merupakan bentuk persetujuan antara penelitian dengan responden penelitian dengan memberikan lembaran persetujuan sebelum penelitian dilakukan karena mereka menyetujui untuk menjadi responden dimana responden di minta untuk menandatangani informed consent, tujuan dari *informed consent* adalah untuk memahami maksud dan konsekuensi dari tujuan penelitian. jika subjek bersedia, responden akan menandatangani lembar persetujuan
4. *Confidentiality* (kerahasiaan) memberikan jaminan kerahasiaan hasil penelitian, baik informasi maupun masalah lainnya. Semua informasi yang telah dikumpulkan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti, hanya kelompok data yang akan dilaporkan. Dalam penelitian ini, semua informasi dikumpulkan oleh peneliti termasuk identitas peneliti dijamin kerahasiaannya, semua data yang di kumpulkan hanya untuk kelompok data yang akan dilaporkan hasilnya.
5. *Veracity*, penelitian yang dilakukan telah dijelaskan secara jujur mengenai manfaat, efek dan apa yang di dapat jika responden terlibat dalam penelitian, peneliti memperoleh data secara langsung dan murni dari responden bukan dengan data palsu dan informed consent sebagai bukti bahwa peneliti tidak memaksa klien menjadi responden dalam penelitian.
6. *Anonymity (tanpa nama)*, dengan hanya menuliskan kode pada kuesioner atau hasil penelitian tanpa mencantumkan atau menyebutkan nama responden pada kuesioner atau alat ukur tersebut maka peneliti menjamin bahwa menggunakannya sebagai subjek penelitian.



Peneliti melakukan penelitian ini pertama-tama peneliti meminta ijin Kepada Institusi STIKes Santa Elisabeth Medan untuk melakukan penelitian. Setelah mendapatkan ijin dari institusi tersebut, peneliti kemudian meminta ijin kepada direktur rumah sakit untuk melakukan penelitian di lokasi tersebut. Setelah mendapatkan ijin dari direktur rumah sakit, peneliti kemudian membagikan informed consent kepada calon responden dengan cara tidak memaksa, jika responden tidak menyetujui menjadi responden kita hargai hak mereka dan jika setuju menjadi responden selanjutnya peneliti membagikan kuesioner kepada responden dengan mendampinginya, setelah peneliti mendapatkan data dari responden, peneliti akan melakukan pengelolaan data, setelah selesai melakukan pengelolaan data selanjutnya peneliti akan melakukan analisa data untuk mendapatkan hasil dari penelitian.

Penelitian ini telah lulus uji etik dari komite etik penelitian Sekolah Tinggi Kesehatan Santa Elisabeth Medan dengan No: 220/KEPK-SE/PE-DT/X/2024.



### BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Gambaran Lokasi penelitian

Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan didirikan pada tanggal 19 November 1930 Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan diresmikan, dengan semboyan “Dibalik penderitaan ada rahmat”. Rumah Sakit Umum Santa Elisabeth Medan adalah salah satu rumah sakit swasta yang terletak di Jl. H. Misbah No. 7 Kecamatan Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit dengan kelas madya tipe B. Rumah sakit ini merupakan salah satu rumah sakit yang didirikan sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat oleh para biarawati dengan motto “Ketika Aku Sakit Kamu Melawat Aku (Mat 25:36)” dengan visi yaitu “Dalam semangat cinta kasih kristiani, Rumah Sakit Santa Elisabeth senantiasa memberikan pelayanan yang terbaik dan berkualitas kepada semua yang dilayani”.

Misi Rumah Sakit Santa Elisabeth yaitu menyelenggarakan pelayanan secara ramah, adil, profesional, ikhlas, holistik dan menghormati martabat serta nilai-nilai kemanusiaan yang luhur kepada mereka yang berkekurangan dan mereka yang mengalami kesesakan hidup, menganggap bahwa para pelayan kesehatan menjadi sumber daya utama yang sangat bernilai dan mengembangkan mereka untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas, serta mengusahakan kesejahteraan dan memberikan yang terbaik kepada para pelayan kesehatan dalam upaya meningkatkan mutu kehidupan masyarakat di bidang kesehatan di Indonesia.



Peningkatan kualitas dalam kegiatan pelayanan Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan, didukung oleh tenaga medis dan non medis. Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan, memiliki 17 ruangan perawatan inap terdiri dari 8 ruang rawat inap internis, 2 ruang rawat inap bedah, 3 ruang rawat inap Intensive Care Unit (ICU), 3 ruang rawat inap perinatologi, 1 ruang rawat inap anak. Ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan dibedakan dalam beberapa kelas yaitu ruang rawat inap kelas I, kelas II, kelas III, VIP, super VIP, dan eksekutif.

## 5.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan November-Desember 2024 di RSE Medan. Adapun jumlah responden yaitu seluruh perawat di rumah sakit sebanyak 245 orang. Berikut ini data hasil penelitian berdasarkan data demografi meliputi(usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja) pada seluruh perawat di RSE Medan, data distribusi *self-esteem* perawat di RSE Medan, data distribusi *workplace well-being* perawat di RSE Medan.

### 5.2.1 Data demografi

Data demografi responden terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja perawat. Distribusi frekuensi dapat di lihat pada tabel 5.1

**Tabel 5.1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan data usia, dan lama bekerja perawat di Rumah sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 (n=245)**

Variabel	N	Mean	Median	St. Deviation	Minimum maximum	CI 95%
<b>Usia</b>	245	33,79 tahun	33,0	8,068	22-59	32,78- 34,81
<b>Lama Kerja</b>	245	9,83 tahun	8,0	7,696	1-33	8,86- 10,80



Tabel 5.1 menunjukkan rerata usia perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan adalah 33,79 dengan standar deviasi 8,068. Usia responden terendah 22 tahun dan tertinggi 59 tahun. Berdasarkan hasil estimasi interval (95% CI), diyakini bahwa rerata usia responden berada pada rentang 32,78 – 34,81 tahun. Pada data lama kerja menunjukkan rerata lama kerja perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan adalah 9,83 dengan standar deviasi 8,0. Lama kerja responden terendah 1 tahun dan tertinggi 33 tahun. Berdasarkan hasil estimasi interval (95% CI), diyakini bahwa rerata lama kerja responden berada pada rentang 8,86 – 10,80 tahun.

**Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi dan persentase responden berdasarkan data jenis kelamin, dan pendidikan terakhir perawat di Rumah sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 (n=245)**

No.	Karakteristik	Frekuensi (F)	%
1.	<b>Jenis kelamin</b>		
	Perempuan	215	87,8
	Laki-Laki	30	12,2
	<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>100,0</b>
2.	<b>Pendidikan Terakhir</b>		
	D3 Keperawatan	111	45,3
	S1 Keperawatan	19	7,8
	Profesi Ners	115	46,9
	<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>100,0</b>

Hasil distribusi frekuensi dan persentase responden demografi responden di dapatkan bahwa dari 245 responden di dapatkan data jenis kelamin mayoritas perempuan sebanyak 215 orang (87,8%) dan laki-laki sebanyak 30 orang (12,2%). Tingkat pendidikan paling banyak yaitu profesi sebanyak 115 orang (45,3%), D3-Keperawatan 111 orang (45,3%) dan S1 sebanyak 19 orang (7,8%).



### 5.2.2 *Self-esteem* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024

**Tabel 5.3 Distribusi frekuensi dan persentase responden berdasarkan *self-esteem* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 (n=245)**

<i>Self-esteem</i>	Frekuensi (F)	Percent (%)
1. Negatif	20	8,2
2. Positif	225	91,8
<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>100,0</b>

Tabel 5.3 Hasil penelitian distribusi frekuensi dan persentase responden berdasarkan *self-esteem* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 menunjukkan bahwa mayoritas *self-esteem* dengan kategori positif sebanyak 225 orang ( 91,8% ), dan kategori negatif sebanyak 20 orang (8,2%).

### 5.2.3 *Workplace well-being*

*Workplace well-being* pada responden perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024 diuraikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

**Tabel 5.4 Distribusi frekuensi dan persentase *workplace well-being* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 (n=245)**

<i>Workplace well-being</i>	Frekuensi (F)	%
1. Rendah	5	2,0
2. Sedang	97	39,6
3. Tinggi	143	58,4
<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>100,0</b>

Tabel 5.4 Hasil penelitian distribusi frekuensi dan persentase *workplace well-being* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 menunjukkan bahwa lebih banyak perawat *workplace well-being* dengan kategori tinggi sebanyak 143 orang (58,4%), *workplace well-being* dengan kategori sedang



97 orang (39,6%) dan *workplace well-being* dengan kategori rendah sebanyak 5 orang (2,0%).

#### 5.2.4 Hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being*

Hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024.

**Tabel 5.5 Hasil distribusi Hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan (n=245)**

<i>Self-esteem</i>	<i>Workplace well-being</i>						Total		Coefisien corelation	<i>p-value</i>
	Rendah		Sedang		Tinggi		F	%	F	%
Negatif	5	25,0	8	40,0	7	35,0	20	8,2	0,195	0,002
Positif	0	0,0	89	39,6	136	60,4	225	91,8		
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>2,0</b>	<b>97</b>	<b>39,6</b>	<b>143</b>	<b>58,4</b>	<b>245</b>	<b>100</b>		

Tabel 5.4 Hasil distribusi Hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024 menunjukkan bahwa dari 245 perawat bahwa mayoritas *self-esteem* negatif dengan *workplace well-being* sedang sebanyak 8 orang (40,0%), *self-esteem* negatif dengan *workplace well-being* tinggi sebanyak 7 orang (35,0%) dan minoritas *self-esteem* negatif dengan *workplace well-being* rendah sebanyak 5 orang (25,0%). Sedangkan pada mayoritas *self-esteem* positif dengan *workplace well-being* tinggi sebanyak 136 orang (60,4%), *self-esteem* positif dengan *workplace well-being* sedang sebanyak 89 orang (39,6%) dan minoritas *self-esteem* positif dengan *workplace well-being* rendah sebanyak 0 orang (0,0%).

Pada uji statistik hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024 dengan uji *spearman rank* di peroleh *p-value* 0,002 (*p*<0,05) artinya *H<sub>a</sub>* diterima ada hubungan *self-*



*esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024, dengan temuan *coefisien correlation* 0,195. Maksudnya *self-esteem* berhubungan dengan *workplace well-being* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024 memiliki kekuatan hubungan sangat lemah positif.

### **5.3 Pembahasan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 245 responden hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024, diperoleh hasil sebagai berikut:

#### **5.3.1 *Self-esteem* pada perawat di Rumah sakit Santa Elisabeth Medan**

Hasil penelitian jumlah sampel 245 responden pada *self-esteem* perawat menunjukkan kategori “negatif” sebanyak 20 responden (8,2%), dan pada kategori “positif” sebanyak 225 responden (91,8%). Artinya hasil temuan ini menunjukkan mayoritas *self-esteem* positif sejumlah 225 responden (91,8%) di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

Temuan berdasarkan *self-esteem* perawat harus tetap dikembangkan pada responden yang menunjukkan mayoritas *self-esteem* yang “positif” sebanyak 225 responden (91,8%) perawat merasa puas dengan dirinya, mengakui bahwa memiliki kelebihan didalam dirinya, merasa berguna dalam hidupnya, mengakui bahwa dirinya berharga sama seperti orang lain, dan dalam perspektif sendiri bersikap positif terhadap dirinya sendiri dalam hal ini perawat merasa tidak merasa lebih maupun kurang dalam mengakui *self-esteem* yang ada pada dirinya maka dari itu perawat dengan kategori *self-esteem* yang positif di harapkan untuk



mempertahankan *self-esteem* tersebut agar tidak turun menjadi *self-esteem* yang negatif.

Hasil temuan data “negatif” sebanyak 20 responden (8,2%), dimana responden belum menerima maupun mengakui *self-esteem* dari dirinya sendiri dikarenakan merasa selalu tidak puas dengan dirinya sendiri, terkadang merasa sebagai individu yang sama sekali tidak baik, merasa tidak memiliki kelebihan dalam dirinya, merasa selalu tidak ada yang dapat dibanggakan dari dirinya sendiri, dan pandangan terhadap dirinya sendiri selalu negatif, kurangnya *self-esteem* akan berdampak pada kinerjanya. *Self-esteem* adalah sikap individual, baik positif atau negatif, terhadap diri sendiri yang dimiliki setiap orang untuk mengetahui betapa berharganya dirinya sebagai manusia, sehingga membuat individu merasa bahwa dirinya di hormati, di hargai dan di cintai.

Menurut peneliti upaya yang dapat dilakukan terhadap *self-esteem* yang negatif ialah menumbuhkan *self awareness* pada diri sendiri, menjadi perhatian dan usaha refleksi diri mampu menampilkan sikap professional dengan peran fungsinya sebagai perawat. Menumbuhkan *self awareness* membuat responden lebih mudah berkomunikasi, beradaptasi, dan membentuk hubungan personal yang baik. Juga sebaliknya jika perawat memiliki *self awareness* yang rendah biasanya perawat akan cenderung gampang marah, emosional, mudah stress, panik dan tidak siap menerima kenyataan yang terjadi sehingga tidak peduli dengan pekerjaannya. Akibatnya tidak ada rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya dan pada akhirnya terjadi hal yang tidak diinginkan bekerja sendiri



yang berdampak pada rendah diri dalam pekerjaanya dan menjadi ancaman mental yang menguras energi.

Menurut peneliti juga upaya konkret untuk menekan *self-esteem* rendah menjadi tidak ada yaitu dimulai dari *body language* pada perawat, yaitu dari mimik wajah, kontak mata, sentuhan, maupun postur tubuh seorang perawat, ini menjadi salah satu upaya supaya juga meningkatkan mutu pelayanan dari sebuah lembaga, sehingga perawat memiliki coping yang tinggi untuk meningkatkan *self-esteem* dari dalam dirinya.

Asumsi peneliti sejalan dengan Penelitian (Sinurat *et al*, 2021) Kesadaran diri atau *self awareness* merupakan suatu kepedulian terhadap diri sendiri, atau kesiapan untuk mengenali diri sendiri atas apa yang dilakukan, dan pemahaman terhadap lingkungan sekitar. Kesadaran diri merupakan bahan baku penting untuk menunjukkan kejelasan dan pemahaman tentang perilaku diri sendiri. Kesadaran diri merupakan sesuatu yang dapat memungkinkan orang lain untuk dapat mengamati dirinya sendiri dan membedakan dirinya dari dunia (orang lain), dan yang memungkinkan orang lain untuk dapat memposisikan dirinya dari suatu waktu dan situasi.

Penelitian (Hamdy *et al.*, 2024) mengatakan *self-esteem* merupakan hal yang sangat diperlukan oleh setiap individu. Dengan ada keyakinan dirinya dapat melakukan suatu hal yang dia suka dan dia bisa, akan menambah kepercayaan dirinya. *Self-esteem* setiap orang berbeda-beda sesuai dengan pengalaman hidup oleh masing-masing. Ada yang *self esteem-nya* rendah karena memiliki pengalaman hidup yang buruk, ada juga yang memiliki *self-esteem* yang baik



karena selalu mendapat dukungan dari orang sekitarnya dan juga pengalaman hidup yang baik. Dalam perspektif yang dilihat dari seorang pekerja, individu dengan *self-esteem* rendah akan menghalangi kesuksesan yang diinginkan seseorang. Kebalikannya individu yang memiliki *self-esteem* yang tinggi maka akan berani mengambil resiko, mempunyai harapan yang tinggi, jika sedang bekerja melakukannya dengan sungguh-sungguh sehingga penerima manfaat merasa puas dan bangga atas apa yang dicapai. Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian (Melly *et al*, 2023) *self esteem* merupakan kebutuhan individu dalam mendukung aktivitas dalam lingkungannya. Individu dalam dunia kerja bertanggung jawab untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Inovasi maupun gagasan yang diciptakan oleh seorang karyawan tentu tidak hanya sebatas dalam benaknya saja, melainkan perlu implementasi dalam proses kerja yang nyata.

Analisis peneliti diperkuat temuan (Melly *et al*, 2023) *self esteem* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan hidup seseorang, karena perkembangan *self esteem* pada diri seseorang akan menentukan keberhasilan atau kegagalan seseorang di masa yang akan datang. Penilaian positif ataupun negatif akan menghasilkan keberhargaan diri dalam menjalani kehidupan. Seseorang yang mampu menilai dirinya akan memahami apa yang dapat dilakukan dan apa yang telah dilakukan dalam hidupnya. Karyawan dengan *self esteem* rendah lebih mudah terombang-ambing oleh pendapat rekan kerja daripada karyawan dengan *self esteem* tinggi. Karyawan dengan *self esteem* yang rendah menetapkan tujuan yang lebih rendah untuk diri mereka sendiri, sebaliknya



karyawan dengan *self esteem* yang tinggi menempatkan nilai lebih pada pencapaian tujuan mereka. Karyawan dengan *self esteem* rendah lebih rentan daripada karyawan dengan *self esteem* tinggi untuk menunda-nunda, konflik, kondisi kerja yang buruk, dan sejenisnya. *Self esteem* yang tinggi berhubungan positif dengan prestasi dan kemauan untuk mengeluarkan usaha untuk mencapai tujuan. Asumsi ini sejalan dengan penelitian (Vella.,2023), *self-esteem* sangat penting bagi individu karena dengan *self-esteem* yang baik maka individu akan merasa berharga, mampu mengatasi tantangan dalam kehidupan sehari-hari, dan mempunyai tujuan dalam hidup.

Dalam hal ini peneliti mengungkapkan bahwa setiap perawat di harapkan mampu menumbuhkan *self awarness* untuk meningkatkan *self-esteem* yang baik dengan adanya *self-esteem* ini akan menimbulkan kenyamanan diri perawat dalam bekerja, kepuasan dalam bekerja, menumbuhkan semangat dalam bekerja, dan mengurangi beban dalam bekerja.

### **5.3.2 *Workplace well-being* pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 245 responden diperoleh kategori *workplace well-being* “rendah” sebanyak 5 responden (2,0%), diikuti *workplace well-being* “sedang” 97 responden (39,6%) dan *workplace well-being* “Tinggi” 143 orang (58,4%). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di temukan data perawat di rumah sakit santa Elisabeth Medan mayoritas responden memiliki *workplace well-being* dengan kategori tinggi sebanyak 143 responden (58,4%).



Hasil data *workplace well-being* pada responden yang di dapatkan perawat mayoritas mengalami *workplace well-being* “tinggi” sebanyak 143 responden (58,4%) , artinya disini baik, ditemukan responden mampu bertanggung-jawab dalam pekerjaanya, merasa adanya makna atau arti dari apa yang dikerjakannya, mampu mandiri dalam melakukan segala tindakan dalam pekerjaannya , merasa kemampuan dan pengetahuannya sudah berguna untuk segala pekerjaannya, dan merasa berprestasi dalam pekerjaanya, disini disimpulkan bahwasannya sudah merasa cukup puas dalam pekerjaannya.

Temuan responden yang mengalami *workplace well-being* “rendah” sebanyak 5 orang (2,0%) ditemukan responden tidak mampu bertanggung-jawab dalam pekerjaanya, merasa tidak adanya makna atau arti dari apa yang dikerjakannya, kurang adanya kemandirian dalam melakukan segala tindakan dalam pekerjaannya , merasa kemampuan dan pengetahuannya tidak berguna untuk segala pekerjaanya, dan merasa tidak berprestasi dalam pekerjaanya, disini disimpulkan bahwasannya tidak puas dalam pekerjaannya. Perawat dengan kategori *workplace well-being* rendah di harapkan bisa menciptakan lingkungan pekerjaan yang nyaman oleh perawat itu sendiri yaitu dengan cara menjalani pekerjaan secara maksimal tanpa membuat pekerjaan itu menjadi sebuah beban.

Dan Pada penelitian responden yang mengalami *workplace well-being* “sedang” sebanyak 97 responden (39,6%) disini responden agak mampu bertanggung-jawab dalam pekerjaanya, cukup merasa adanya makna atau arti dari apa yang dikerjakannya, cukup mampu mandiri dalam melakukan segala tindakan dalam pekerjaannya , merasa kemampuan dan pengetahuannya sudah berguna



untuk segala pekerjaanya, dan cukup merasa berprestasi dalam pekerjaanya, disini disimpulkan bahwasannya sudah merasa cukup puas dalam pekerjaannya.

Responden yang mengalami *workplace well-being* “tinggi” sebanyak 143 responden (58,4%) perlu ketegasan untuk mengubah situasi dirinya kepada arah tidak mengalami ketidaknyamanan, harapan peneliti responden pada situasi *workplace well-being* sedang. Juga responden yang dalam kondisi *workplace well-being* “rendah” sebanyak 5 orang (2,0%), tidak bisa diabaikan. Harapan peneliti responden disini bisa menurunkan kejemuhan yang dirasakan dengan cara meningkatkan kembali coping yang di miliki oleh perawat agar perawat lebih mampu menghadapi perasaan yang membuat tidak nyaman seperti stress dan cemas. Sebab terjadinya *workplace well-being* dapat mengkhawatirkan dan cenderung ditularkan kepada yang lain yang dapat memicu efek yang lain seperti mudah menjadi tidak puas, sinis, serta bermalas-malasan tidak lama kemudian organisasi menjadi tempat yang tidak menarik.

Oleh karena itu pencegahan terjadinya *workplace well-being* perlu upaya-upaya untuk penyegaran responden dengan rekoleksi, untuk menumbuhkan dorongan sosialisasi, membangun rasa kepemilikan dan komitmen dalam tim dimana perawat nantinya akan berusaha untuk menjalankan peran nya dengan maksimal demi mencapai tujuan bersama, berikutnya olahraga bersama, yang dapat menambah kedekatan antar satu sama lain di samping itu juga perlu diadakan nya seminar pembentukan team solid rekan kerja, seminar ini menjelaskan bahwa peran team sangat menentukan kinerja bersama dan pada saat sesi ini di harapkan perawat bisa merubah diri mereka jika ingin lebih berkembang atau maju sehingga semua harapan dapat segera tercapai. Gagasan ini



sejalan apa yang menjadi ide penelitian (Elisha *et al.*, 2023) untuk mengurangi *workplace well-being* rendah perlu usaha yang dilakukan organisasi agar tercipta teamwork yang solid mencapai tujuan organisasi dengan berbagai hal seperti seminar mindset teamwork, olahraga bersama, dan hangout bersama. Semua hal tersebut usaha menciptakan pada diri responden semakin dekat dan kuat ikatan emosional mereka sehingga satu sama lain saling mendukung dan terciptalah kesejahteraan kerja yang baik.

### 5.3.3 Hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di

#### Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024

Hasil penelitian peneliti hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024 pada 245 responden menunjukkan *self-esteem* negatif sebanyak 8 orang (40,0%) berada pada *workplace well-being* sedang, responden dengan *self-esteem* negatif berada pada *workplace well-being* tinggi 7 orang (35,0%), responden dengan *self-esteem* negatif berada pada *workplace well-being* rendah 5 orang (25,0%), kemudian responden *self-esteem* positif sebanyak 136 orang (60,4%) berada pada *workplace well-being* tinggi, responden dengan *self-esteem* positif sebanyak 97 orang (39,6%) berada pada *workplace well-being* sedang dan responden dengan *self-esteem* positif sebanyak 0 orang (0,0%) berada pada *workplace well-being* rendah. Hasil Uji statistik korelasi *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024 di peroleh *p-Value* 0,002 maka hipotesa *Ha* di terima yang berarti ada hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan dan *Ho* di tolak. Temuan kekuatan coefisien corelasi 0,195, dimana signifikan kekuatan kedua



variable berada pada rentang 0.000-0.199 (hubungan sangat lemah). Artinya ada hubungan *self-esteem* sangat lemah untuk menimbulkan perilaku *workplace well-being*. Menurut peneliti yang membuat responden memiliki *workplace well-being* tinggi karena responden memiliki kepuasan bekerja dalam dirinya dan tidak menganggap bahwa pekerjaan itu menjadi beban disetiap waktunya.

Adanya Hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* di dukung oleh Hasil temuan Putra & Muttaqin (2020), bahwa kepuasan terhadap *self-esteem* yang dimiliki berkaitan dengan cukupnya nya *workplace well-being* yang dirasakan oleh perawat, *self-esteem* berkaitan pada ketepatan dukungan dalam membantu permasalahan yang di hadapi penerima dukungan. Di perkuat oleh peneliti (Mustikasari and Prakoso, 2018) responden mendapat dukungan yang banyak serta cukup puas terhadap dukungan yang diterima sehingga mereka menganggap bahwa situasi yang di hadapinya tidak berat karena perawat dapat mengandalkan rekan kerja nya akan membantunya, sehingga terjadi pencegahan ketidaknyamanan atau ketidaksejahteraan diupayakan dengan cara rekoleksi, olahraga bersama, seminar mindset teamwork, olahraga bersama, dan hangout bersama. Semua hal tersebut usaha menciptakan pada diri responden semakin dekat dan kuat ikatan emosional mereka sehingga satu sama lain saling mendukung. Di perkuat oleh penelitian (Asri, Mauluddy and Febrina, 2023) *self-esteem* itu penting dan di butuhkan pada saat kondisi tertentu dimana banyaknya dan tinggi nya tekanan dapat melelahkan secara fisik, secara emosional yang sehingga *workplace well-being* yang tinggi tidak di alami oleh responden.



### BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dengan sejumlah sampel 245 responden mengenai *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan, maka dapat di simpulkan:

1. Perawat yang memiliki *self-esteem* positif sebanyak 225 orang (91,8%) dan negatif sebanyak 20 orang (8,2%).
2. Perawat dengan *workplace well-being* kategori tinggi sebanyak 143 orang (58,4%), kategori sedang sebanyak 97 responden (39,6%), dan *workplace well-being* dengan kategori rendah sebanyak 5 orang (2,0%).
3. Ada hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024 ( $p= 0,002$ ).

#### 6.2 Saran

Berdasarkan dari Hasil penelitian dengan besar sampel 245 responden mengenai hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan, Maka disarankan :

##### 6.2.1 Bagi perawat/responden

Peneliti mengharapkan supaya perawat bisa menumbuhkan sikap *self awareness* dan meningkatkan kembali coping yang di miliki perawat agar perawat mampu menghadapi perasaan yang membuat tidak nyaman seperti stress dan cemas.

**6.2.2 Bagi peneliti selanjutnya**

Diharapkan untuk penelitian lanjutan meneliti mengenai faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap *workplace well-being* seperti *self-control* perawat yang bekerja di rumah sakit Santa Elisabeth Medan.

**6.2.3 Bagi Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan**

Diharapkan rumah sakit mampu melakukan evaluasi secara berkala pada perawat untuk mengurangi *workplace well-being* yang rendah dan melakukan pelatihan atau seminar pengembangan diri untuk perawat.

**6.2.4 Bagi institusi**

Hasil penelitian di harapkan dapat menambah informasi dan menjadi referensi yang berguna bagi mahasiswa/i sekolah Tinggi Ilmu kesehatan Santa Elisabeth Medan tentang *self-esteem* dengan *workplace well-being* perawat, dan juga institusi sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan memiliki MOU (*Memorandum of Understanding*) atau kerja sama dengan rumah sakit Santa Elisabeth Medan, dimana perlunya diperhatikan oleh institusi untuk memfasilitasi mahasiswa dalam pengembangan diri untuk *self-esteem* dan *workplace well-being*, supaya nanti melangkah dalam dunia kerja sudah lebih matang pemahamannya.



### DAFTAR PUSTAKA

- Ade, F.S., Himmah, R. and Okfrima, R. (2024) ‘Hubungan Job Demands dengan Workplace Well-Being Karyawan Rumah Sakit X Kota Padang’, *Psychology Journal*, 17(2), pp. 102–107.
- Adwi, P., Shamara, M. and Etikariena, A. (2021) ‘Budaya Organisasi Pembelajaran sebagai Moderator Hubungan antara Core Self-Evaluation dengan Kreativitas Karyawan Organizational Learning Culture as a Moderator of the Relationship between Core Self-Evaluation and Employee Creativity’, *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 12(1), pp. 103–116.
- Agung and Ratnawili (2020) ‘Pengaruh Locus of Control, Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Perawat’, *OSN print*, 1(1), pp. 1–63.
- Agustin, I. and Maryam, E.W. (2022) ‘Well-Being Workplace for Pt X Employees in Sidoarjo’, *Academia Open*, 6, pp. 1–11.
- Agustini, D.W. (2022) ‘Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Career Adaptability : Personality , Emotional Intelligence dan Work Value (Suatu Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)’, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), pp. 613–620.
- Angioni, S.A. *et al.* (2021) ‘PENTINGNYA KEBAHAGIAAN DALAM MEMBENTUK KETERIKATAN KERJA PEGAWAI DI INDONESIA’, *Fisheries Research*, 140(1), p. 6.
- Asri, F., Mauluddy, C. and Febrina, S. (2023) ‘Peran dukungan sosial rekan kerja terhadap burnout pada perawat’, *Health Science Journal*, 14(2), pp. 232–242.
- Baun, I.V.P. and Rahayu, M.N.M. (2023) ‘Hubungan Social Comparison Dengan Self Esteem Dewasa Awal Di Kota Kupang Yang Mengakses Media Sosial’, *Psikodidaktika: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling*, 8(1), pp. 377–394.
- Br Barus, D.A., Lubis, M.R. and Hardjo, S. (2019) ‘Work Value, Tingkat Pendidikan Budaya Etnis Batak Toba Pada Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatra Utara (Kajian Indigeneous)’, *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1), pp. 10–22.
- Burns, N. and Grove, S.K. (2017) ‘The Practice Of Nursing Research: Appraisal, Synthesis, And Generation Of Evidence.’, *Elsevier*, 8, pp. 1–1192.
- Choirina, A.R. and Budiani, M.S. (2021) ‘Hubungan Antara Workplace Wellbeing Dengan Intensi Turnover Karyawan Pt Xy Surabaya’, *Jurnal*



- Penelitian Psikologi yang, 8(4), pp. 1–15.*
- Elisha *et al.* (2023) ‘Motivation Seminar “Servant Leadership” Rekoleksi UPPH Vikariat St. Petrus Rasul & St. Yohanes Rasul di Pertapaan Suster Puteri Talung Kenas’, *Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia*, 2(6), pp. 1–8.
- Febriyanti, V., Eva, N. and Andayani, S. (2022) ‘Tingkat Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Big Five’, *Psycho Idea*, 20(2), p. 141.
- Fitra, N.A. *et al.* (2021) ‘Hubungan Self-Esteem dan Body Image pada Remaja Putri di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA)’, *Istinarah: Riset Keagamaan, Sosial dan Budaya*, 3(2), p. 84.
- Fridayanti, F., Kardinah, N. and Nurul Fitri, T.J. (2019) ‘Peran Workplace Well-being terhadap Mental Health: Studi pada Karyawan Disabilitas’, *Psypathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), pp. 191–200.
- Hamdy, M.K. *et al.* (2024) ‘Peran Pekerja Sosial Dalam Meningkatkan Self-Esteem the Role of Social Workers in Improving the Self-Esteem’, 0042, pp. 219–230.
- Hermani, W.& (2019) ‘Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar’, *Wicaksono & Hermani*, 2(1), pp. 69–88.
- Hisbih, T.A., Karmela Fitriani, L. and Supriatna, O. (2023) ‘Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi’, *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(03), pp. 109–125.
- Kurniawan, A.F. (2021) ‘Koping Berfokus Pada Masalah dan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan di Tempat Kerja Pada Perawat PTT’, *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), p. 12.
- Ma, M. *et al.* (2024) ‘Hubungan antara Perbandingan Sosial dan Harga Diri Pengguna Instagram Dewasa Awal di Kota Makassar’, 4(3), pp. 111–118.
- Manurung, R. dan G.G. (2022) *Diseminasi penelitian spiritualitas dan kesejahteraan psikologis*. 1st edn. Yogyakarta: ZAHIR PUBLISHING.
- Melly Rahmadani dan Feby Aulia Safrina (2023) ‘Pengaruh Self Esteem dan Emotional Stability Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada PT. Binanga Karya)’, *Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1192, p. 148. Available at: <https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>.
- Mokodompit, H.K.N., Tendean, L.E.N. and Mantik, M.F.J. (2021) ‘Analisis Hubungan Tingkat Kesejahteraan Tanggung Jawab dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat dan Bidan’, *e-CliniC*, 9(2), p. 517.



- Mustikasari, C.M. and Prakoso, H. (2018) 'Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Burnout pada Perawat ICU RSIS Bandung', *Prosiding Psikologi*, pp. 241–248.
- Nurhandayani, A. (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), pp. 108–110.
- Nursalam (2015) *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis*. edisi ke 4. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam (2020) *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. 5th edn. Edited by Nursalam. Jakarta: Salemba Medika.
- Polit & beck (2012) *Nursing Research Principles and Methods*.
- Polit, D.F. and Beck, C.T. (2014) *Essentials of Nursing Research Seventh Edition Appraising Evidence for Nursing Practice*, Lippincott Williams & Wilkins.
- Purwadi, H., Kesuma, E.G. and Sanjaya, D.G. (2022) 'Explorasi Pengalaman, Peran Dan Fungsi Perawat Dalam Pelaksanaan End-Of-Life Care Pada Pasien Covid-19 Di RS Rujukan Provinsi NTB: Studi Kualitatif', *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 4(4), pp. 1425–1432.
- Saefulloh Ahmad, et al (2019) *Model pendidikan islam bagi pecandu narkotika*. 1st edn. Edited by F. Al-Mughni. Yogyakarta: Grup penerbitan CV Budi Utama.
- Salsabilla, R.N., Asmaningrum, N. and Afandi, A.T. (2024) 'Gambaran Peran Advokasi Perawat dalam Pelayanan Pasien Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Kabupaten Jember', *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(1), pp. 924–935.
- Santi Budiani, M. and Mitakhul Hudin Akhmad (2021) 'Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo', *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), pp. 1–11.
- Septiani, lili dwi (2022) *Terapi spiritual emotional freedom technique (seft) untuk menjaga stres kerja perawat*. 1st edn. Edited by M.A. Susanto. Sukoharjo: Penerbit pradina pustaka.
- Sinurat, S., Saragih, I.S. and Larosa, M.F. (2021) 'Correlation of Public Self-Awareness with Behaviour in Suppressing the Spread of COVID-19 at Parombunan Sub Discric Zone VI Sibolga City in 2021', *Jurnal Kesehatan LLDikti Wilayah 1 (JUKES)*, 1(2), pp. 51–59.
- Suci Qamaria, R. (2019) 'Efektivitas Konseling dengan Pendekatan Cognitive



- Behavior Therapy untuk Meningkatkan Self-Esteem', *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 4(2), pp. 148–181.
- Sukandar, N. et al (2022) *well-being pekerja hospitality evaluasi diri & iklim organisasi*. 1st edn. Jakarta: Salemba Medika.
- Suyamto, S. (2022) 'The Relationship of Self-Esteem With Students' Anxiety (Rpl) Following Steam in Notokusumo Stikes', *Journal of Bionursing*, 4(2), pp. 79–91.
- Veriza, E. et al (2023) *Model intervensi modifikasi perilaku self esteem (mimse) dalam menurunkan perilaku berisiko pada kesehatan remaja*. 1st edn. Edited by L.O. Alifariki. Jawa Tengah: PT. PENA PERSADA KERTA UTAMA.
- Wirentanus, L. (2019) 'Peran Dan Wewenang Perawat Dalam Menjalankan Tugasnya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan', *Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum*, 10(2), p. 148.
- Wokas, A., Dewi, S. and Sriatmi, A. (2023) 'Hubungan Burnout Dan Resiliensi Perawat: Scoping Review', *Jurnal Keperawatan*, 16, pp. 119–132.
- Yulianti, A. (2020) 'Core Self Evaluation pada Kinerja Karyawan Perusahaan X Kota Pekanbaru', *Jurnal Psikologi*, 16(2), p. 101.
- Zainal, H. (2023) *Stres Kerja*. 1st edn. Edited by Efitra. Jambi: PT. Sonpedia publishing Indonesia.
- Zakiah, N. et al. (2020) 'Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta', *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*, 16(1), p. 55.



# **LAMPIRAN**

STIKES SANTA E  
BETH MEDAN



## **LAMPIRAN**

### **PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Responden

Dengan hormat,

Saya yang bertandatangan dibawah ini

Nama : Dwi Nesta Wibowo Hutabarat

NIM : 032021016

Adalah mahasiswa Program Studi SI Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan, sedang melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *self-esteem* dengan *workplace wellbeing* pada perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024”. Penelitian ini tidak menimbulkan akibat yang merugikan bagi Bapak/Ibu yang menjadi responden. Saya sangat mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu dalam membantu penelitian ini.

Saya menjamin kerahasiaan dan segala bentuk informasi yang Bapak/Ibu berikan.

Apabila Bapak/Ibu bersedia, mohon menandatangani lembar persetujuan. Dengan demikian penyampaian dari saya, atas segala perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Dwi Hutabarat



**SURAT KESANGGUPAN MENJADI RESPONDEN**  
**(Informed Consent)**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Inisial : \_\_\_\_\_

Umur : \_\_\_\_\_

Lama Bekerja : \_\_\_\_\_

Pendidikan terakhir:

Dengan ini saya menyatakan, saya bersedia menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Dwi Nesta Wibowo Hutabarat

NIM : 032021016

Institusi Pendidikan : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth  
Medan

Demikian surat pernyataan kesanggupan ini saya buat dengan sukarela dan  
tanpa adanya paksaan dari penulis.

Medan, 2024

Penulis

Responden

( Dwi Hutabarat )

( )



**KUESIONER WORKPLACE WELL-BEING**

No.	Daftar Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat tidak setuju
1.	Saya merasa terbebani jika pekerjaan saya tidak selesai				
2.	Saya merasa tenang jika saya dapat mencapai target pekerjaan				
3.	Rekan satu unit dapat mempercayai saya				
4.	Saya dapat bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja				
5.	Tidak masalah bagi saya jika pekerjaan tidak selesai				
6.	Saya berusaha menepati janji				
7	Saya akan menjaga fasilitas kantor agar tidak rusak				
8	Saya tidak dekat dengan rekan kerja				
9	bekerja bagi saya merupakan kegiatan yang menyenangkan				
10	Saya merasa nyaman selama bekerja				
11	Saya senang bekerja dalam tim				
12	Saya akan bekerja sebaik mungkin				
13	Saya senang dapat membuat perubahan di tempat saya bekerja				
14	saya lebih nyaman ketika bekerja sendiri				
15	Saya mampu menyelesaikan				



	pekerjaan tanpa bantuan orang lain				
16	Saya akan berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan				
17	Pengetahuan yang saya miliki mendukung dalam melaksanakan pekerjaan				
18	Saya selalu memperhatikan kualitas dalam bekerja				
19	Saya merasa dapat mengembangkan potensi saya				
20	Dengan skill kerja yang saya miliki memperlancar dalam melaksanakan pekerjaan				
21	Saya perlu belajar banyak dengan senior saya dalam melakukan pekerjaan saya				
22	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja atas kinerja saya				
23	Saya melakukakn hal yang positif untuk perusahaan				
24	Saya termotivasi untuk terus mencapai kinerja sebaik mungkin				
25	Saya sudah puas dengan prestasi yang sudah saya capai				

Sumber: (Fahrani,2022).



**KUESIONER SELF-ESTEEM**

No.	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat tidak setuju
1.	Secara keseluruhan, saya puas dengan diri saya				
2.	Terkadang saya merasa sebagai orang yang sama sekali tidak baik				
3.	Saya merasa banyak memiliki kelebihan dalam diri saya				
4.	Saya mampu berbuat sebaik orang lain pada umumnya				
5.	Tidak banyak yang bisa saya banggakan pada diri saya				
6.	Saya sangat merasa tidak berguna sama sekali				
7	Saya merasa bahwa diri saya cukup berharga, setidaknya sama dengan orang lain				
8	Saya berharap bisa lebih menghargai diri sendiri				
9	Secara keseluruhan saya mengakui bahwa saya adalah orang yang gagal				
10	Saya bersikap positif terhadap diri sendiri				

Sumber : (Ayu,2023).



**PENGAJUAN JUDUL PROPOSAL**

JUDUL PROPOSAL

: Hubungan Self - Esteem Dengan workplace well-being  
Pada Perawat Di Rumah sakit Santa Elisabeth  
Medan Tahun 2024

Nama mahasiswa

: Dwi Nesta Wibowo Hutabarat

N.I.M

: 032021016

Program Studi

: Ners Tahap Akademik STIKes Santa Elisabeth Medan

Medan, .....12. Juni 2024.....

Menyetujui,

Mahasiswa

Ketua Program Studi Ners

Lindawati F Tampubolon, S.Kep., Ns., M.Kep

Dwi Nesta Wibowo Hutabarat



USULAN JUDUL SKRIPSI DAN TIM PEMBIMBING

1. Nama Mahasiswa : *Dwi Nesta Wibowo Hutabarat*
2. NIM : *DB2021016*
3. Program Studi : Ners Tahap Akademik STIKes Santa Elisabeth Medan
4. Judul : *Hubungan Self-Esteem Dengan Workplace Well-being Pada Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024*
5. Tim Pembimbing :

Jabatan	Nama	Kesediaan
Pembimbing I	<i>Sr. Auxilia Sinurat S.Kep. Ns. M. Kep</i>	<i>[Signature]</i>
Pembimbing II	<i>Lindawati F. Tampubolon S.Kep., Ns. M. Kep</i>	<i>[Signature]</i>

6. Rekomendasi :

a. Dapat diterima Judul : *Hubungan Self - Esteem dengan workplace well-being pada perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024*

yang tercantum dalam usulan judul Skripsi di atas

b. Lokasi Penelitian dapat diterima atau dapat diganti dengan pertimbangan obyektif

c. Judul dapat disempurnakan berdasarkan pertimbangan ilmiah

d. Tim Pembimbing dan Mahasiswa diwajibkan menggunakan Buku Panduan Penulisan Proposal Penelitian dan Skripsi, dan ketentuan khusus tentang Skripsi yang terlampir dalam surat ini

Medan, 16 Juni 2024

Ketua Program Studi Ners

Lindawati F. Tampubolon, S.Kep., Ns., M.Kep



**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN  
SANTA ELISABETH MEDAN**

Jl. Bunga Terompet No. 118, Kel. Sempakata, Kec. Medan Selayang  
Telp. 061-8214020, Fax. 061-8225509, Whatsapp : 0813 7678 2565 Medan - 20131  
E-mail: stikes\_elisabeth@yahoo.co.id Website: www.stikeselisabethmedan.ac.id

Medan, 18 Juli 2024

Nomor: 1005/STIKes/RSE-Penelitian/VII/2024

Lamp. : 1 (satu) lembar

Hal : Pernyataan Pengambilan Data Awal Penelitian

Kepada Yth.:  
Direktur  
Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan  
di-  
Tempat.

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian studi pada Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan, melalui surat ini kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan ijin pengambilan data awal bagi mahasiswa tersebut. Adapun nama mahasiswa dan judul proposal terlampir.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.



Tembusan:  
1. Ka/Cl Ruangan:.....  
2. Mahasiswa yang bersangkutan  
3. Arsip



**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN  
SANTA ELISABETH MEDAN**

Jl. Bunga Terompet No. 118, Kel. Sempakata, Kec. Medan Selayang  
Telp. 061-8214020, Fax. 061-8225509, Whatsapp : 0813 7678 2565 Medan - 20131  
E-mail: stikes\_elisabeth@yahoo.co.id Website: www.stikeselisabethmedan.ac.id

Lampiran Nomor: 1005/STIKes/RSE-Penelitian/VII/2024

Daftar Nama Mahasiswa Yang Akan Melakukan Pengambilan Data Awal Penelitian  
Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan

NO	NAMA	NIM	JUDUL PROPOSAL
1.	Dwi Nesta Wibowo Hutabarat	032021016	Hubungan <i>Self Esteem</i> Dengan <i>Workplace Well-Being</i> Pada Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
2.	Fiskia Clarawati Hutajulu	032021021	Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Motivasi Pasien Stroke Melakukan Fisioterapi Di Rumah Sakit Elisabeth Medan Tahun 2024.
3.	Jesika Rajagukguk	032021028	Diterminan <i>Self Efficacy</i> Pasien Gagal Ginjal Kronik Yang Menjalani Hemodialisa di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
4.	Nesi Asmala Tresia Br. Situmorang	032021037	Hubungan <i>Self Efficacy</i> Dengan Kualitas Hidup Pasien Kanker Payudara Yang Menjalani Kemoterapi Di Rumah Sakit Santa Elisabet Medan Tahun 2024.
5.	Arief Nofanolo Daeli	032021051	Gambaran Perkembangan Motorik Halus Anak Prasekolah Di Ruang Anak Santa Theresia Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
6.	Lestaria Hulu	032021074	Hubungan Lama Menjalani Kemoterapi Dengan Tingkat Kelelahan Pasien Kanker di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
7.	Selfiani Laia	032021087	Gambaran Kepatuhan Diet pada Pasien Hipertensi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024
8.	Tantri Clarita Hutabarat	032021091	Persepsi Perawat Tentang MAKP di Ruangan Laura Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024
9.	Elisa Angel Sitinjak	032021098	Gambaran Pelaksanaan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Di Ruangan St. Maria Martha Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

Hormat kami  
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan  
Santa Elisabeth Medan

Mestiana B. Koro, M. Kep., DNSc  
Ketua



YAYASAN SANTA ELISABETH  
RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN  
Jl. Haji Mishah No. 7 Telp : (061) 4144737 – 4512455 – 4144240  
Fax : (061)-4143168 Email : rsemdn@yahoo.co.id  
Website : <http://www.rsscmedan.id>  
MEDAN – 20152



TERAKREDITASI PARIPURNA

Medan, 22 Juli 2024

Nomor : 1549/Dir-RSE/K/VII/2024  
Lamp : 1 Lembar

Kepada Yth,  
Ketua STIKes Santa Elisabeth  
di  
Tempat

*Perihal : Ijin Pengambilan Data Awal Penelitian*

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Ketua STIKes Santa Elisabeth Medan Nomor : 1005/STIKes/RSE-Penelitian/VII/2024 perihal : *Permohonan Pengambilan Data Awal Penelitian*, maka bersama ini kami sampaikan permohonan tersebut dapat kami setujui. Adapun Nama Mahasiswa dan Judul Penelitian adalah sebagai berikut : (terlampir)

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,  
Rumah Sakit Santa Elisabeth



dr. Eddy Jefferson, Sp.OG(K), Sports Injury  
Direktur

*Cc. Arsip*



<p style="text-align: center;"><b>YAYASAN SANTA ELISABETH</b> <b>RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN</b> Jl. Haji Misbah No. 7 Telp : (061) 4144737 – 4512455 – 4144240 Fax : (061)-4143168 Email : rsemdn@yahoo.co.id Website : <a href="http://www.rssemedan.id">http://www.rssemedan.id</a> MEDAN – 20152</p>			
NO	NAMA	NIM	JUDUL PENELITIAN
1	Dwi Nesta Wibowo Hutabarat	032021016	Hubungan <i>Self-Esteem</i> Dengan <i>Workplace Well-Being</i> Pada Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
2	Fiskia Clarawati Hutajulu	032021021	Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Motivasi Pasien Stroke Melakukan Fisioterapi Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
3	Jesika Rajagukguk	032021028	Diterminan <i>Self Efficacy</i> Pasien Gagal Ginjal Kronik Yang menjalani Hemodialisa Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
4	Nesi Asmala Tresia Br. Situmorang	032021037	Hubungan <i>Self Efficacy</i> Dengan Kualitas Hidup Pasien Kanker Payudara Yang Menjalani Kemoterapi Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
5	Arief Nofanolo Daeli	032021051	Gambaran Perkembangan Motorik Halus Anak Prasekolah Di Ruang Anak Santa Theresia Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
6	Lestaria Hulu	032021074	Hubungan Lama Menjalani Kemoterapi Dengan Tingkat Kelelahan Pasien Kanker di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
7	Selfiani Laia	032021087	Gambaran Kepatuhan Diet Pada Pasien Hipertensi Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
8	Tantri Clarita Hutabarat	032021091	Persepsi Perawat Tentang MAKP di Ruangan Laura Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Thaun 2024.
9	Elisa Angel Sitinjak	032021098	Gambaran Pelaksanaan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Di Ruangan St. Maria Martha Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.



## PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Dwi Nesta Wibowo Hutabarat  
NIM : 032021016  
Judul : Hubungan Self - Esteem dengan workplace well-being Pada Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

Nama Pembimbing I : Sr. Auxilia Sinurat S.Kep., Ns.M.Kep  
Nama Pembimbing II : Lindawati F Tampubolon S.Kep., Ns.M.Kep

NO	HARI/ TANGGAL	PEMBIMBING	PEMBAHASAN	PARAF	
				PEMB I	PEMB II
1	Rabu / 15 Mei 2024	Sr. Auxilia	Pengajuan Jurnal Syarat : 1) ada lase (kaeus) 2) ada sampel ajuan " Hubungan work-value dengan workplace well- being " ( can jurnal )		
2	Senin / 06 Juni 2024	Sr. Auxilia	Revisi Pengajuan jurnal " Hubungan Self - Esteem dengan workplace well- being Pada perawat di Rumah sakit Santa Elisabeth merupakan tahun 2024 " ( ACC judul )		



3	Kamis / 27 juni 2024	Lindawati Tampubolon	<p>Penggaran judul</p> <p>" Hubungan Self - Esteem dengan workplace well-being pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024"</p> <p>- Cari instrumen baku untuk dua variabel</p>		<p>F</p>
4	Kamis / 4 Juli 2024	Lindawati Tampubolon	<p>- Mewujudkan instrumen baku dan dua variabel ( ACC Judul).</p>		<p>F</p>
5	Sabtu / 20 Juli 2024	Sr. Auxilia	<p>Revisi BAB 1</p> <p>1) memambah Rumah utama dan teknisik di BAB1</p> <p>2) Korelasi workplace well-being dengan self - esteem</p> <p>Revisi BAB 4</p> <p>1) populasi dan sampel</p> <p>2) Skoring &amp; definisi operasional</p> <p>3) output pisa instrumen penelitian</p> <p>4) Bergamana Etika Penelitian</p>	<p>SM</p>	
6	Minggu / 28 Juli 2024	Sr. Auxilia	<p>Revisi BAB 1</p> <p>1) Prevalensi workplace well-being</p> <p>Revisi BAB 3</p> <p>1) deskripsi bagian 3.1 &amp; hipotesis penelitian</p> <p>Revisi BAB 4</p> <p>1) populasi dan sampel</p> <p>2) proses pengolahan data</p>	<p>SM</p>	



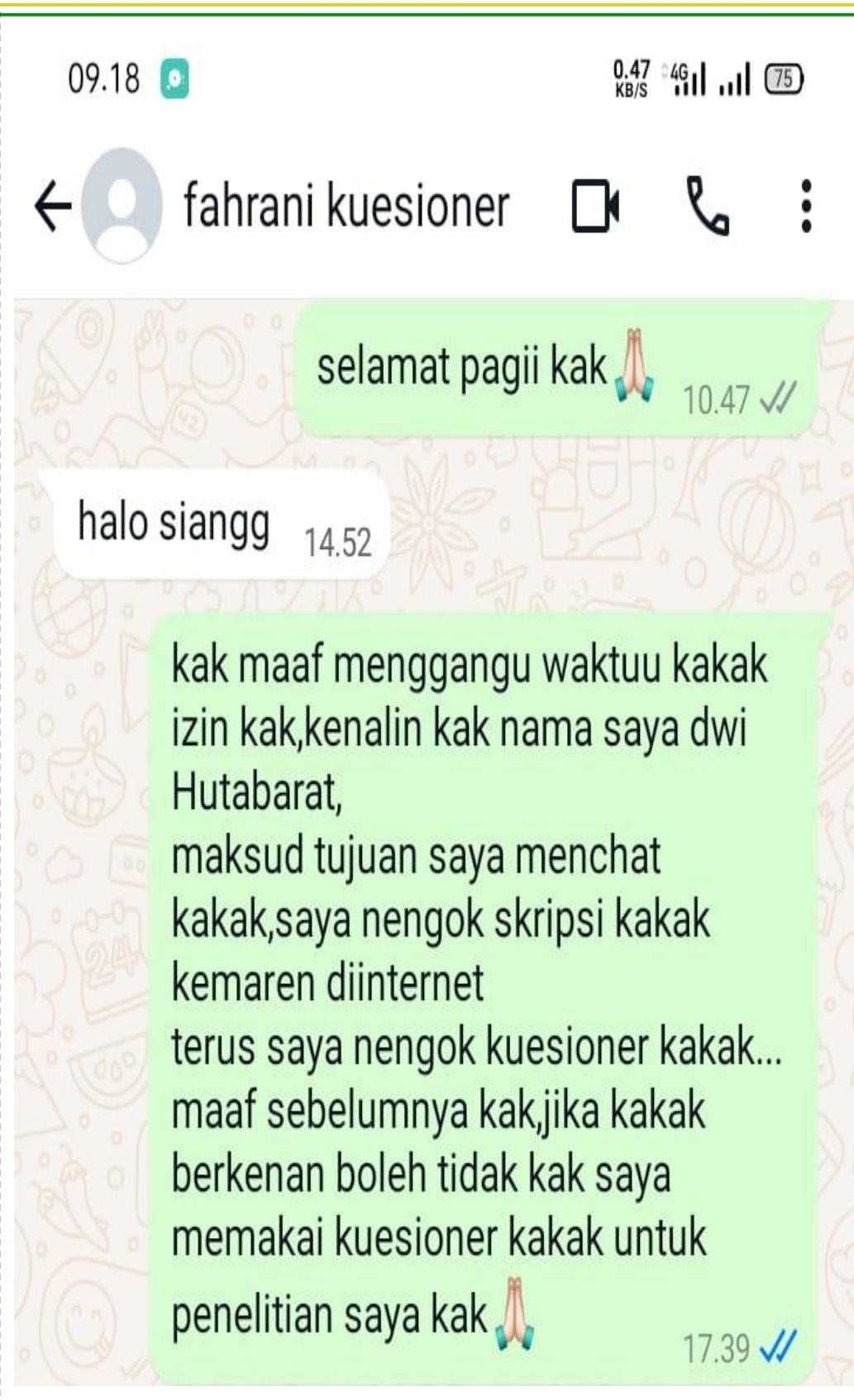
Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan



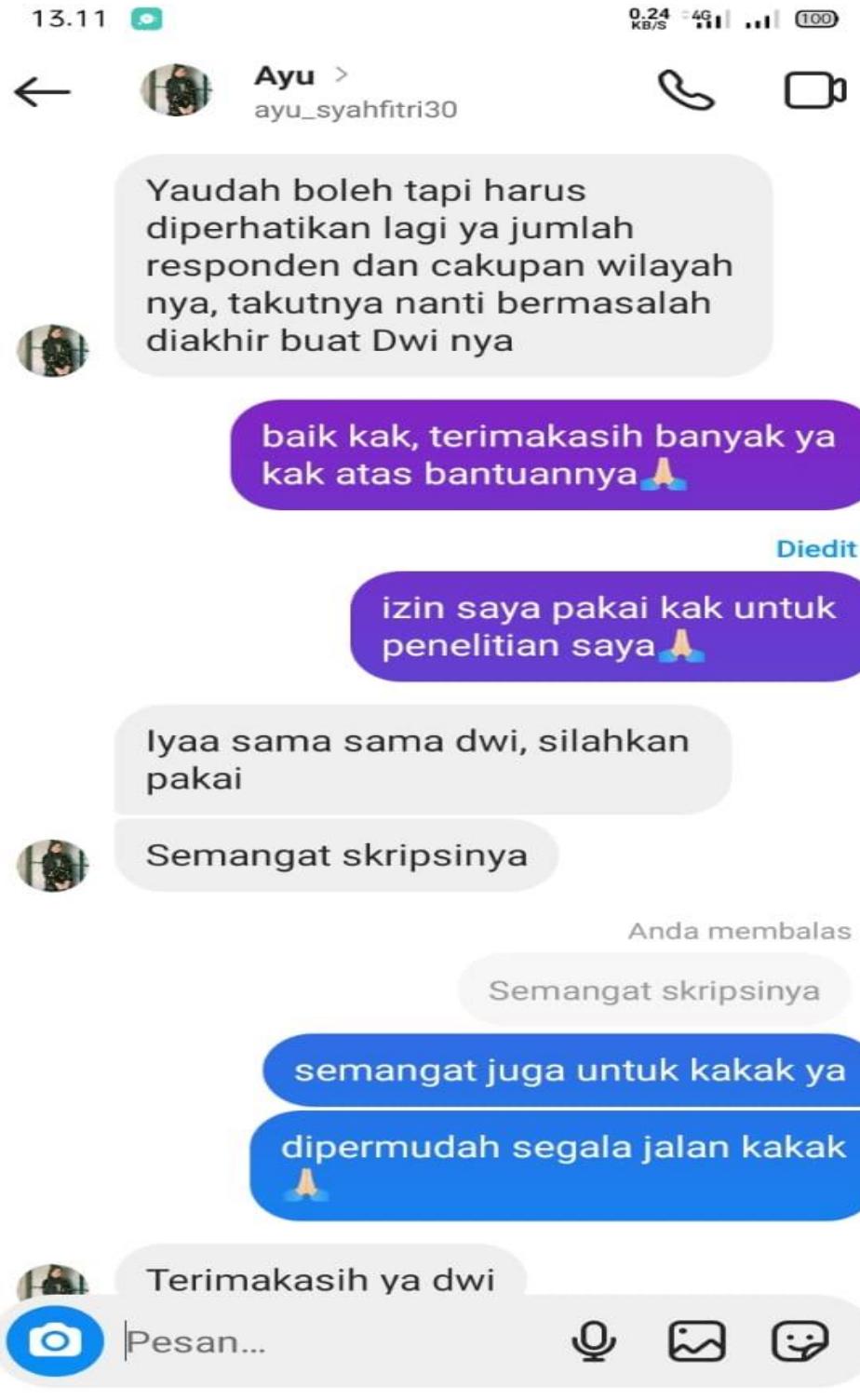
7	Sabtu / 03 agu 2024	Sr. Auxilia	Penggunaan kuesioner	JM	
8	Senin / 05 agu 2024	Sr. Auxilia	Revisi BAB 1 - muncul dimensi intrinsik pada workplace well-being (difokuskan) - Peran dan fungsi pemant - penggunaan kuesioner	JM	
9	Senin Jumat / 09 agu 2024	Sr. Auxilia	Revisi BAB 3 - tambahkan kotak soal detektif pada kerangka konsep Revisi BAB 4 - populasi dan sampel menggunakan teknik apa - Analisa Bivariate Jelaskan - Etika Penelitian - Hasil, Storing dan interpretasi Penelitian & definisi Operasional	JM	
10	Kamis / 15 agu 2024	LinRawati Tampubolon	Revisi BAB 3 - kerangka konsep Revisi BAB 4 - Populasi dan sampel - Definisi Operasional - Analisa Data Cara Penulisan	JF	



11	Jumat / 16 agu 2024	Lindawati Tampubolon	Reensi BAB 4 - waktu penelitian - uji validitas dan keabsahan - etika penelitian - analisa literatur cara penulisan		
12	selasa / 20 agu 2024	Sr. Aulia	Siapkan Sri Untuk ujian 2 buld PPT Acc.		
13	Rabu / 21 agu 2024	Lindawati Tampubolon	Acc Sidang		









Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan

### BIMBINGAN REVISI PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Dwi Nesta Wibowo Hutabarat  
NIM : 032021016  
Judul : Hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024  
Nama Pengaji I : Samfriati Sinurat, S.Kep., Ns., MAN  
Nama Pengaji II : Lindawati F. Tampubolon, S.Kep., Ns., M.Kep  
Nama Pengaji III : Agustaria Ginting, S.K.M., M.K.M

NO	HARI/TANG GAL	PEMBIMBING	PEMBAHASAN	PARAF		
				PENG I	PENG II	PENG III
1.	Kamis 29 Agustus 2024	Indrawati F Tampubolon S.Kep., Ns., M.Kep	BAB I - IV  lanjut ypt Tournitine			
2.	Jumat 30 Agustus 2024	Samfriati Sinurat S.Kep., Ns., MAN	- Perbaiki petunjuk pengisian kuisisioner dan melengkapi data demografi & kuisisioner  ACC PROPOSAL			
3.	Rabu 31 Agustus 2024	Agustaria Ginting, S.K.M., M.K.M	- Perbaiki halaman dalam daftar bagan - Perbaiki sitasi - Perbaiki kerangka konsep - Perbaiki untuk jumlah sampel - Perbaiki waktu penelitian			



Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan

4.	Rabu 04 September 2024	Agustaria Ginting, S.K.M., M.K.M	- Perbaiki referensi - Perbaiki untuk penggunaan kata penghubung		
5.	Kamis 05 September 2024	Agustaria Ginting, S.K.M., M.K.M	- Perbaiki referensi		
6.	Sabtu 07 September 2024	Agustaria Ginting, S.K.M., M.K.M	- Perbaiki halaman yang kosong - Perbaiki halaman		
7.	Senin 09 September 2024	Agustaria Ginting, S.K.M., M.K.M	- ACC proposal - Lanjut uji turnitin		



Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan



8	Senin 07 Oktober 2024	Dr. Ibu Nuritanum S.Kep., Ns., M.Kep	Ace Furqona 2024 			



HUBUNGAN SELF-ESTEEM DENGAN WORKPLACE WELL-BEING  
PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN  
TAHUN 2024

ORIGINALITY REPORT

19% SIMILARITY INDEX      18% INTERNET SOURCES      9% PUBLICATIONS      3% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.stikeselisabethmedan.ac.id Internet Source	14%
2	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	1%
3	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1%
4	Vella Fitrisia Agustina. "Meningkatkan Self-Esteem pada Remaja Putri di Panti Asuhan", JANITA : JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT, 2023 Publication	<1%
5	orang-jembatan.blogspot.com Internet Source	<1%
6	text-id.123dok.com Internet Source	<1%
7	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1%



## STIKes SANTA ELISABETH MEDAN KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN

JL. Bunga Terompet No. 118, Kel. Sempakata, Kec. Medan Selayang

Telp. 061-8214020, Fax. 061-8225509 Medan - 20131

E-mail: stikes\_elisabeth@yahoo.co.id Website: www.stikeselisabethmedan.ac.id

KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN  
HEALTH RESEARCH ETHICS COMMITTEE  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH MEDAN

### KETERANGAN LAYAK ETIK

DESCRIPTION OF ETHICAL EXEMPTION

"ETHICAL EXEMPTION"

No.: 220/KEPK-SE/PE-DT/X/2024

Protokol penelitian yang diusulkan oleh:

*The research protocol proposed by*

Peneliti Utama : Dwi Nesta Wibowo Hutabarat  
*Principal Investigator*

Nama Institusi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan  
*Name of the Institution*

Dengan judul:

*Title*

**Hubungan Self-Esteem Dengan Workplace Well-Being Pada Perawat Di Rumah Sakit Santa  
Elisabeth Medan Tahun 2024**

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksplorasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.

*Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standard.*

Pernyataan layak Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 09 Oktober 2024 sampai dengan tanggal 09 Oktober 2025.

*This declaration of ethics applies during the period October 09, 2024, October 09, 2025.*

October 09, 2024

*Chairperson,*

  
Mestiana Br. Karo, M.Kep, DNSc



## SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH MEDAN

Jl. Bunga Terompet No. 118, Kel. Sempakata, Kec. Medan Selayang  
Telp. 061-8214020, Fax. 061-8225509, Whatsapp : 0813 7678 2565 Medan - 20131  
E-mail: stikes\_elisabeth@yahoo.co.id Website: www.stikeselisabethmedan.ac.id

Medan, 10 Oktober 2024

Nomor: 1618/STIKes/RSE-Penelitian/X/2024

Lamp. : 1 (satu) lembar

Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.:  
Direktur  
Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan  
di  
Tempat.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian studi pada Prodi S1 Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan, melalui surat ini kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan ijin penelitian bagi mahasiswa tersebut di bawah ini. Adapun nama mahasiswa dan judul penelitian terlampir

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.



Mestiana Br Karo, M.Kep., DNSc  
Ketua

Tembusan:  
1. Mahasiswa Yang Bersangkutan  
2. Arsip



**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN  
SANTA ELISABETH MEDAN**

Jl. Bunga Terompet No. 118, Kel. Sempakata, Kec. Medan Selayang  
Telp. 061-8214020, Fax. 061-8225509, Whatsapp : 0813 7678 2565 Medan - 20131  
E-mail: stikes\_elisabeth@yahoo.co.id Website: www.stikeselisabethmedan.ac.id

Lampiran Surat Nomor: 1618/STIKes/RSE-Penelitian/X/2024

Daftar Nama Mahasiswa Yang Akan Melakukan Penelitian  
Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan

NO	NAMA	NIM	JUDUL PENELITIAN
1.	Angel Rajagukguk	032021050	Karakteristik Resiko Luka Tekan Menggunakan Skala Braden Pada Pasien Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
2.	Putri Handika Sijabat	032021082	Hubungan Komunikasi Terapeutik Perawat Dengan Kepuasan Pasien Di Ruang Rawat Inap Internis Kelas III Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
3.	Dwi Nesta Wibowo Hutabarat	032021016	Hubungan <i>Self-Esteem</i> Dengan <i>Workplace Well-Being</i> Pada Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
4.	Jesika Rajagukguk	032021028	Determinan <i>Self Efficacy</i> Pasien Gagal Ginjal Kronik Yang Menjalani Hemodialisa Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
5.	Cahaya Alriani Safitri Hutabarat	032021054	Gambaran Keluhan Masalah <i>Musculoskeletal Disorders</i> (MSDs) Pada Fisioterapis, Perawat HCU/ICU, Dan IGD Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
6.	Maria Oktaviani Razoli Siahaan	032021077	Hubungan Dukungan Keluarga Dengan <i>Self-Care</i> Pada Pasien Stroke Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
7.	Rotua Aprilia Nainggolan	032021086	Hubungan Penerapan <i>Atraumatic Care</i> Dengan Kecemasan Anak Prasekolah Yang Mengalami Hospitalisasi Di Ruangan Santa Theresia RS Santa Elisabeth Medan Tahun 2024
8.	Anna Rosa Simamora	032021005	Gambaran Tingkat Pengetahuan Ibu Tentang Penanganan Kejang demam Pada Balita Di Ruangan Santa Theresia Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024
9.	Tantri Clarita Hutabarat	032021091	Persepsi Perawat Tentang <i>MAKP</i> Di Ruangan Laura Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

Format kami,  
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan  
Santa Elisabeth Medan  
  
Mestiana Bt Karo, M.Kep., DNSc  
Ketua



YAYASAN SANTA ELISABETH  
RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN  
Jl. Haji Misbah No. 7 Telp : (061) 4144737 – 4512455 – 4144240  
Fax : (061) 4143168 Email : rsemdn@yahoo.co.id  
Website : <http://www.rsemadan.id>  
MEDAN – 20152



TERAKREDITASI PAPERNAS

Medan, 23 Oktober 2024

Nomor : 2056/Dir-RSE/K/X/2024

Kepada Yth,  
Ketua STIKes Santa Elisabeth  
di  
Tempat

*Perihal : Ijin Penelitian*

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Ketua STIKes Santa Elisabeth Medan Nomor : 1618/STIKes/RSE-Penelitian/X/2023 perihal : *Permohonan Ijin Penelitian*, maka bersama ini kami sampaikan permohonan tersebut dapat kami setujui.

Adapun Nama – nama Mahasiswa dan Judul Penelitian adalah sebagai berikut : (*terlampir*)

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,  
Rumah Sakit Santa Elisabeth  
  
dr. Eddy Jefferson, S.H.O.(D), Sports Injury  
Direktur

*Cc. Arsip*



<b>YAYASAN SANTA ELISABETH</b> <b>RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN</b> JL. Haji Mubaah No. 7 Telp : (061) 4144737 – 4512455 – 4144240 Fax : (061)-4143168 Email : <a href="mailto:rsemndn@yahoo.co.id">rsemndn@yahoo.co.id</a> Website : <a href="http://www.rssemadan.id">http://www.rssemadan.id</a> MEDAN – 20152			
NO	NAMA	NIM	JUDUL PENELITIAN
1	Angel Rajagukguk	032021050	Karakteristik Resiko Lukas Tekan Menggunakan Skala Braden Pada Pasien Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
2	Putri Handika Sijabat	032021082	Hubungan Komunikasi Terapeutik Perawat Dengan Kepuasan Pasien Di Ruang Rawat Inap Internis Kelas III Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
3	Dwi Nesta Wibowo Hutabarat	032021016	Hubungan <i>Self-Esteem</i> Dengan <i>Workplace Well-Being</i> Pada Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
4	Jesika Rajagukguk	032021028	Determinan <i>Self Efficacy</i> Pasien Gagal Ginjal Kronik Yang Menjalani Hemodialisa Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
5	Cahaya Alriani Safitri Hutabarat	032021054	Gambaran Keluhan <i>Masalah Musculoskeletal Disorders</i> (MSDs) Pada Fisioterapis, Perawat HCU/ICU, Dan IGD Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
6	Maria Oktaviani Razoli Siahaan	032021077	Hubungan Dukungan Keluarga Pasien Dengan <i>Self-Care</i> Pada Pasien Stroke Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
7	Rotua Aprilia Nainggolan	032021086	Hubungan Penerapan <i>Atraumatic Care</i> Dengan Kecemasan Anak Prasekolah Yang Mengalami Hospitalisasi Di Ruangan Santa Theresia RS Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
8	Anna Rosa Simamora	032021005	Gambaran Tingkat Pengetahuan Ibu Tentang Penanganan Kejang demam Pada Balita Di Ruangan Santa Theresia Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
9	Tantri Clarita Hutabarat	032021091	Persepsi Perawat Tentang MAKP Di Ruangan Laura Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.



Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan

## SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dwi Nesta Wibowo Hutabarat

NIM : 032021016

Judul : Hubungan *self-esteem* dengan workplace well-being pada perawat di rumah sakit santa elisabeth medan tahun 2024

Nama Pembimbing I : Samfriati Sinurat, S.Kep., Ns., MAN

Nama Pembimbing II : Lindawati Tampubolon S.KeP., Ns., M.KeP

HARI/ TANGGAL	PEMBIMBING	PEMBAHASAN	PARAF	
			PEMB I	PEMB II
1 Senin / 09 des 2024	Lindawati Tampubolon S.KeP., Ns., M.KeP	<ul style="list-style-type: none"><li>• perbaiki abstrak</li><li>• perbaiki kitematika</li><li>• penulisan</li><li>• Sampel</li></ul>		
2 Selasa / 10 des 2024	Samfriati Sinurat S.KeP., Ns., MAN	<ul style="list-style-type: none"><li>• perbaiki dan</li><li>• Sampel</li><li>• Data.</li></ul>		



Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan

3	Senin / 23 des 2024	Undurwati Tempuluron S. Kep., Ns., M. Kep	Analisa Data		<i>J</i>
4	Senin / 24 des 2024	Undurwati Tempuluron S. Kep., Ns., M. Kep	Acc Ujian		<i>A</i>
5	Sabtu / 28 des 2024	Samfrabi Rinurut S. Kep., Ns., M. Kep	Acc Ujian Capkan diri	<i>S</i>	



Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan

### REVISI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dwi Nesta Wibowo Hutabarat

NIM : 032021016

Judul : Hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being*  
pada perawat di rumah sakit santa elisabeth medan  
tahun 2024

Nama Pembimbing I : Samfriati Sinurat, S.Kep., Ns., MAN

Nama Pembimbing II : Lindawati Tampubolon S.KeP., Ns., M.KeP

Nama Pembimbing III : Agustaria Ginting S.K.M., M.K.M

No	HARI/ TANGGAL	PEMBIMBING	PEMBAHASAN	PARAF		
				PEM I	PEMB II	PEMB III
1	Kamis / 16 Jan 2023	Lindawati Tampubolon S.KeP., Ns., M.KeP	Acc. Jiliq		✓	
2	Sabtu / 18 Jan 2023	Samfriati Sinurat S.KeP., Ns., M.KeP	Tambahi Jurnal Acc. Jiliq	✓		



Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan

3	Rabu / 15 Januari 2025	Agustaria Ginting S.K.M., M.K.M	- Perbaiki sistematika Penulisan - Perbaiki sistematika abstrak - Tambahi tanda parah di kerangka konsep - Perbaiki uji yang digunakan			<i>zef.f</i>
4	Sabtu / 18 Januari 2025	Agustaria Ginting S.K.M., M.K.M	ACC Jilid			<i>zef.f</i>
5	Selasa / 21/01/25	Armando <del>Agus</del> sinaga SS., M.Pd	ACC Abstrak <i>Officemate</i>			
6	Kamis / 23/01/25	Dr. Luis Novita Km. S. Kep., M.S., M.Kep	tinjauan 194. Aee <i>U.A.P</i>			



No	Nama Inisi	Jenis Kel	Usia	Pendidikan	Lama Bkt	SELF-ESTEEM										TOTAL
						P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	M	2	2	1	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	26
2	C	1	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	29
3	R.K	2	4	1	2	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	31
4	V	1	2	1	2	4	3	3	3	1	1	4	1	1	4	25
5	R	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28
6	Y.S	1	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	36
7	t	1	3	1	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	34
8	J	1	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	4	4	30
9	R	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	4	4	30
10	D.S	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
11	Y	1	2	1	2	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	31
12	E.S	1	3	1	2	3	4	1	2	4	4	3	1	4	3	29
13	R	2	4	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	26
14	H	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	30
15	W	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	27
16	M	1	1	1	1	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	29
17	A	2	1	1	1	4	3	2	4	1	1	4	1	3	4	27
18	M	1	2	3	2	3	3	4	3	2	1	2	3	3	2	26
19	R.S	1	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	17
20	B	1	1	1	1	1	3	3	2	3	4	3	1	1	2	23
21	E.G	1	3	3	2	2	3	1	2	2	1	2	3	3	2	21
22	D	1	2	1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	25
23	D	1	2	1	2	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	25
24	H	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	1	21
25	L	1	2	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	27
26	D	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	26
27	M	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	26
28	M	1	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	26
29	G	1	1	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	26
30	s	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	26
31	A.S	1	2	1	2	4	2	4	3	3	3	3	1	3	4	30
32	PM	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	27
33	L	1	4	1	2	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	34
34	T.A	2	5	1	2	4	2	2	3	2	4	3	2	4	3	30
35	B.T	1	2	3	1	4	1	2	3	2	2	4	1	3	4	26
36	I.R	1	2	1	2	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	34
37	L	1	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	34
38	S	1	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	34
39	M.A	1	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	25
40	C.K	2	2	1	1	3	2	3	3	2	4	3	1	3	3	27
41	M	1	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	1	4	3	31
42	I	1	2	1	1	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	32
43	R	1	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	34
44	T	1	1	3	1	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	32
45	E	1	2	1	2	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	32
46	S	1	3	1	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	30
47	E	1	2	2	2	3	4	2	2	3	4	4	1	4	3	30
48	I	1	1	3	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	31
49	A	2	2	3	1	4	1	4	3	1	2	4	1	1	3	24
50	D	1	2	1	2	4	1	4	4	2	2	4	1	2	4	28
51	F.S	1	2	3	1	4	3	3	3	3	3	4	1	1	4	29
52	S.S	1	3	1	2	3	1	4	3	2	2	4	1	1	4	25
53	K.S	1	3	1	2	4	3	4	4	3	3	4	1	3	4	33
54	S	1	1	1	2	4	3	3	3	2	4	4	1	4	4	32
55	A	2	2	3	1	3	2	3	3	1	2	4	2	2	3	25
56	I	1	1	1	1	4	3	3	3	2	2	3	1	2	4	27
57	M.H	1	4	3	2	3	3	3	3	3	4	1	1	3	4	30
58	M.S	1	2	3	2	3	3	3	3	3	4	1	3	4	30	
59	T	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	30
60	S	1	2	1	1	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	32
61	J	1	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	28
62	B	1	4	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	28
63	E	1	2	1	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	29
64	EM	1	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	1	4	3	28
65	E	1	3	1	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	30
66	F	1	1	3	1	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	29
67	Y	1	3	3	1	2	2	2	3	2	4	3	1	4	3	26
68	M	1	4	1	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	30
69	W	1	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	1	4	3	27
70	C	1	1	3	1	2	2	2	3	3	4	3	1	4	3	27
71	S	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	26
72	I	1	2	3	1	3	2	3	3	3	4	3	1	3	3	28
73	M	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28
74	R.S	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	27
75	a	1	3	3	1	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	27
76	R	1	5	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
77	F.G	1	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	28
78	H	1	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	29
79	Y	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	25
80	RIT	1	1	1	1	2	2	2	3	3	4	3	1	4	3	27
81	M.D.P	1	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
82	d	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	26
83	E.H	1	2	2	1	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	29
84	P	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	27
85	T	1	2	1	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	28
86	A	1	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	29
87	A.M	2	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	26
88	I.S	1	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	35
89	R	1	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	36
90	N.S	1	2	1	2	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	32



91	C	1	2	1	1	3	3	2	4	2	4	3	2	4	4	4	31
92	A	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
93	A	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
94	D	1	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	30
95	L	1	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	31	
96	C.N	1	2	1	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	
97	k	1	2	1	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	32	
98	A	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	30	
99	E	1	1	1	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	25	
100	E.T	1	4	1	2	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	34	
101	V.G	1	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	33	
102	C.M	1	2	1	2	4	4	3	3	4	4	3	1	4	3	33	
103	L.N	1	2	1	1	3	3	2	2	3	3	4	1	4	4	29	
104	I.L	1	1	3	1	3	3	1	2	2	4	3	1	4	4	27	
105	M.S	1	1	1	1	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	31	
106	P	1	2	3	1	2	3	3	3	3	4	3	2	4	4	31	
107	N.G	1	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	26	
108	s	1	3	3	2	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	31	
109	R	2	2	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	30	
110	S.R.A	1	3	3	1	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	30	
111	E	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	37	
112	D.M	1	2	1	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	31	
113	F	1	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	30	
114	M	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	29	
115	b	1	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	29	
116	K	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	1	3	3	32	
117	S	1	2	1	2	2	3	2	3	3	4	3	2	4	3	29	
118	T.G	1	2	1	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	3	28	
119	P.S	1	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	27	
120	A	2	2	1	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	30	
121	S	1	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	30	
122	M.N	1	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28	
123	S	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28	
124	L	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	27	
125	A.R	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28	
126	T	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	26	
127	I	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	30	
128	A.C.K.S	1	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	29	
129	R.M	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	26	
130	A	1	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	30	
131	M.N	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	27	
132	J	2	4	1	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	30	
133	E	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	25	
134	F.L	1	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	29	
135	S	1	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	30	
136	M.D	1	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	30	
137	M	1	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	27	
138	C.S	1	2	1	2	3	2	3	3	3	4	3	1	3	3	28	
139	B.S	1	4	1	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	30	
140	B.D.S	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	30	
141	W	1	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	29	
142	V	1	3	1	2	3	2	3	4	4	4	1	1	1	4	27	
143	D.S	1	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	1	4	4	35	
144	F	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28	
145	T	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	1	4	4	31	
146	K	1	2	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	30	
147	Y.S	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	25	
148	C	1	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	1	4	4	33	
149	D	1	3	1	2	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	34	
150	D	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	31	
151	H	1	2	1	2	3	4	3	3	4	4	3	1	4	4	33	
152	T.R	1	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28	
153	P.R	1	1	1	1	3	2	2	3	2	4	3	2	4	3	28	
154	B	1	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28	
155	A.S	1	1	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	26	
156	S	1	1	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	26	
157	S.H	1	1	1	1	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	29	
158	I	1	1	1	1	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	26	
159	L	1	1	3	1	3	2	3	4	1	1	4	2	1	4	25	
160	S	1	2	3	1	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	35	
161	D	1	2	3	1	3	2	3	4	1	1	4	2	1	4	25	
162	S.R	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	29	
163	S.S	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	26	
164	A.T	1	2	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	24	
165	J	1	2	1	2	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	35	
166	D	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	26	
167	F	1	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	28	
168	I.S	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	24	
169	N.G	1	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	35	
170	B.S	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	29	
171	L	1	2	1	1	3	4	3	3	2	4	3	1	4	3	30	
172	M.P	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	27	
173	A.N	1	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	27	
174	N	1	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	27	
175	D.S	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	1	4	4	31	
176	D	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	26	
177	B.S	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	24	
178	B	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	
179	D.P	1	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	1	4	4	30	
180	D.N	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	26	



182	F.S	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	4	4	28
182	R.S	1	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	28	
183	A.S	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	28
184	E.S	1	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	1	3	4	32	
185	F	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	27	
186	K	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	29	
187	D	2	1	1	1	3	3	3	4	2	3	3	1	3	3	28	
188	R.P	1	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	30	
189	O.N	1	4	1	2	2	3	3	3	2	4	3	2	4	4	30	
190	M	1	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28	
191	H	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28	
192	D.S	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	26	
193	D	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28	
194	W	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28	
195	S.G	1	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	30	
196	P.S	1	3	3	2	4	1	4	4	3	4	4	1	4	4	33	
197	S	1	1	3	1	3	2	3	4	3	4	3	1	4	4	31	
198	E	1	2	3	1	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	33	
199	A	2	3	1	1	4	2	3	3	4	3	4	1	4	3	31	
200	R	1	2	3	1	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	33	
201	Y	1	1	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32	
202	A	1	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	1	4	3	32	
203	R	1	1	1	1	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	27	
204	M	1	1	1	1	3	2	3	4	3	4	3	1	4	1	28	
205	L	1	2	1	1	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	35	
206	R.S	1	3	1	2	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	36	
207	B.P	1	3	3	2	4	3	4	4	2	2	4	2	4	3	32	
208	P.S	1	3	1	2	4	2	4	3	1	2	4	2	4	3	29	
209	O	1	1	1	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	27	
210	H	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	27	
211	H.S	1	4	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	29	
212	B.P	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	
213	R.K	1	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	33	
214	B.S	1	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4	1	31	
215	E	1	2	1	2	3	4	3	3	2	4	3	1	4	4	31	
216	L	1	2	3	1	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	30	
217	M.G	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	
218	T	1	1	1	1	3	3	2	3	1	4	3	2	3	4	28	
219	D.S	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	
220	W	1	2	3	1	4	3	3	4	3	3	4	1	4	4	33	
221	R	1	2	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	27	
222	A	1	1	1	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	27	
223	M	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	27	
224	N	1	1	1	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	27	
225	S	1	2	3	1	3	4	2	3	2	4	3	1	4	4	30	
226	D	1	2	1	2	3	4	2	3	2	4	3	1	4	4	30	
227	M	1	2	3	2	3	4	2	3	2	4	3	1	4	4	30	
228	M.S	1	4	1	2	3	4	2	3	2	4	3	1	4	4	30	
229	S	1	1	3	2	3	4	2	3	2	3	3	1	4	4	29	
230	M	1	2	1	2	3	4	2	3	2	4	3	1	4	4	30	
231	R	1	1	1	1	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	26	
232	Z	1	2	3	1	4	3	2	3	1	3	3	1	4	4	28	
233	N	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	37	
234	E	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	
235	N	1	2	1	2	4	2	4	4	3	4	4	1	3	4	33	
236	T	1	4	1	2	4	2	3	4	3	4	3	1	4	4	32	
237	D	1	1	2	1	4	2	4	4	3	4	4	1	3	4	33	
238	K	1	2	1	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	30	
239	V	1	4	1	2	4	2	3	4	3	4	3	1	4	4	32	
240	E	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28	
241	S	1	4	2	2	3	2	3	4	4	4	3	2	4	3	32	
242	H	2	4	2	2	4	3	3	4	3	4	3	1	4	4	33	
243	A	1	4	2	2	3	2	3	3	3	4	3	1	4	3	29	
244	J.L	1	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	31	
245	R	1	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	35	



No	Nama Insiria	Ketamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	WORKPLACE WELL-BEING																			TOTAL			
						V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20			
1	M	2	2	1	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	71		
2	C	1	1	3	1	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	83	
3	RK	2	4	1	2	4	4	4	4	1	4	3	1	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	1	83	
4	V	1	2	1	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	88	
5	SR	1	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	
6	YS	1	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	93	
7	t	1	3	1	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	1	3	3	83
8	J	1	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	1	86	
9	R	2	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	1	86	
10	DS	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	1	3	42	
11	Y	1	2	1	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	1	3	42
12	ES	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	96	
13	R	2	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	73	
14	H	1	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	1	73	
15	W	1	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	1	4	3	3	4	2	3	73	
16	M	1	1	1	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	86	
17	A	2	1	1	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	1	86	
18	M	1	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	52	
19	RS	1	3	1	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	58	
20	B	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	4	86	
21	EG	1	3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	73	
22	D	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	104	
23	D	1	2	1	2	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	104	
24	H	1	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	4	73	
25	L	1	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	1	
26	D	2	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	1	
27	M	2	2	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	1	
28	M	1	2	1	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	1	
29	G	1	1	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	1	
30	S	1	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	1	
31	AS	1	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	1	3	42	
32	PM	2	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	73	
33	L	1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	2	4	104	
34	TA	2	5	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	4	3	3	3	2	4	104
35	BT	1	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	1	1	4	4	3	3	3	1	73
36	R	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	2	4	104	
37	L	1	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	86	
38	S	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	4	4	4	4	2	4	86	
39	MA	1	2	3	1	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2
40	CK	2	2	1	1	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	34
41	M	1	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	36	
42	I	1	2	1	1	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	36	
43	R	1	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	1	3	35
44	T	1	1	3	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	2	34	
45	E	1	2	1	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	34	
46	S	1	3	1	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	3	42	
47	E	1	2	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	3	42	
48	I	1	1	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	1	4	44	
49	A	2	2	3	1	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	41	
50	D	1	2	1	2	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	4	4	4	3	1	1	70	



SEPS	1	2	3	1	3	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	74
SESS	1	3	1	2	2	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	1
SEKS	1	3	1	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	1	74	
SEK	1	1	1	2	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	
SEIA	2	2	3	1	1	4	4	4	1	3	3	2	3	3	4	4	4	1	3	4	3	4	4	2	4	4	4	1
SEIN	1	1	1	1	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	1	
SEMH	1	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1
SEMS	1	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2
SET	1	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2
SES	1	2	1	1	3	1	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	1	3	4	2
SEL	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
SEB	1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	74
SEGE	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	74
SEGM	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
SEGE	1	3	1	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
SEGF	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
SEGY	1	3	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	
SEGM	1	4	1	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
SEGW	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
SETC	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	
SETS	2	2	3	1	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	
SETI	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	
SETM	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
SETR	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
SESA	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	
SESR	1	5	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
SEFG	1	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
SETH	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	
SESY	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	
SEBRT	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	
SEMDP	1	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
SEBD	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
SEBEH	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
SEBP	1	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
SEBT	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
SEBA	1	1	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	
SEBAM	2	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	
SEBIS	1	3	3	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	
SEBR	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	
SEBNS	1	2	1	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	
SEBIC	1	2	1	1	3	3	2	4	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	
SEBIA	1	3	1	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
SEBIA	1	1	3	1	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
SEBD	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
SEBL	1	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	
SEBCN	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	
SEBK	1	2	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
SEBA	1	1	3	1	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	1	3	4	4	2	
SEBE	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
SEBET	1	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	4	4	2	



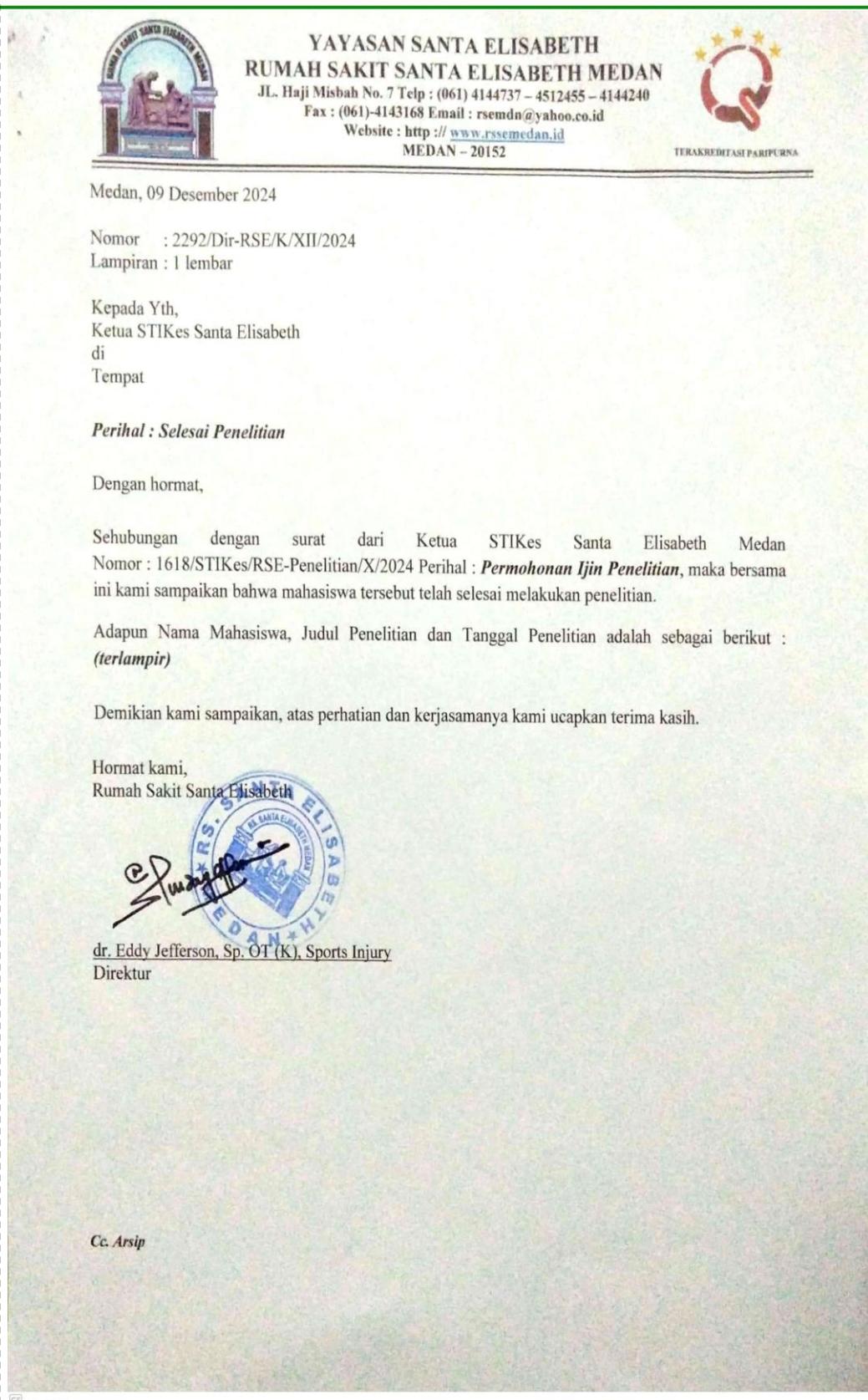
1001VG	1	4	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3
1021CM	1	2	1	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2
1031LN	1	2	1	1	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	1	3
1041LL	1	1	3	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	1	4
1051MS	1	1	1	1	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	2	3	3
1061P	1	2	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	3
1071NG	1	3	1	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	3
1081S	1	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4
1091R	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
1101SRA	1	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
1111E	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
1121DM	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
1131F	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
1141M	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3
1151b	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
1161K	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	1	3	4
1171S	1	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
1181TG	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
1191PS	1	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3
1201A	2	2	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3
1211S	1	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
1221MN	1	3	1	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
1231DS	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
1241L	1	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3
1251AR	1	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3
1261T	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
1271I	1	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
1281ACKS	1	3	1	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3
1291RM	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3
1301A	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3
1311MN	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
1321J	2	4	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
1331E	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3
1341FL	1	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1351S	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
1361MD	1	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
1371M	1	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
1381CS	1	2	1	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
1391BS	1	4	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
1401BDS	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
1411W	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
1421V	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4
1431DS	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
1441F	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
1451T	1	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	1	3	3
1461K	1	2	3	1	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3
1471YS	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
1481C	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	4
1491D	1	3	1	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	1	3	4
1501D	1	2	1	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3



151	1	2	1	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	2	78		
152R	1	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	78			
152P	1	1	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	78		
153	1	1	3	1	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	78		
154AS	1	1	3	1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	78		
155S	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	78		
156SH	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	78		
157	1	1	1	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	4	3	2	4	4	4	2	82			
158L	1	1	3	1	3	4	4	4	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	1	4	4	1	82		
159S	1	2	3	1	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	82		
160D	1	2	3	1	3	4	4	4	1	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	1	82		
161SR	1	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	82		
162SS	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	82		
163AT	1	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	82		
164S	1	2	1	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	1	3	4	3	3	4	1	4	4	4	2	82		
165D	1	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	82		
166P	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	82		
167S	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	82		
168G	1	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	82		
169BS	1	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	82		
170L	1	2	1	1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	82		
171MP	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	82		
172AN	1	3	1	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	82		
173AN	1	4	2	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	2	82			
174DS	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	82			
175D	1	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	2	82		
176SS	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	82		
177G	2	2	3	2	1	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	82		
178DP	1	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	2	82		
179DN	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	82		
180FS	1	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	82		
181RS	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	82		
182AS	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	82		
183ES	1	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	82		
184F	2	2	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	82		
185K	1	2	3	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	82		
186D	2	1	1	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4	4	3	82	
187RP	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	82		
188AN	1	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	82		
189M	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	82		
190A	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	82		
191DS	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	82		
192D	1	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	82		
193W	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	82		
194SG	1	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	82		
195S	1	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	82		
196S	1	1	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	2	82	
197E	1	2	3	1	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	2	4	3	4	2	82		
198A	2	3	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	4	3	2	82
199E	1	2	3	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	4	1	82



2014	1	1	3	1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	
2021A	1	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	18		
2031R	1	1	1	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1
2041M	1	1	1	1	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	1
2051L	1	2	1	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	3	3	3	1	
2061RS	1	3	1	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2
2071BP	1	3	3	2	3	3	4	4	4	1	3	2	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	1	
2081PS	1	3	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	3	4	1	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	1
2091O	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
2101H	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2111HS	1	4	1	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
2121BP	1	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2
2131RK	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	2
2141BS	1	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2
2151E	1	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	1	4	3	1
2161L	1	2	3	1	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
2171MG	1	3	1	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
2181T	1	1	1	1	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2
2191DS	1	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
2201W	1	2	3	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2
2211R	1	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
2221A	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
2231M	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
2241N	1	1	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
2251S	1	2	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3
2261D	1	2	1	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3
2271M	1	2	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3
2281MS	1	4	1	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3
2291S	1	1	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3
2301M	1	2	1	2	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3
2311R	1	1	1	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2
2321Z	1	2	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	1	3	4	2
2331N	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1
2341E	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
2351N	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1
2361T	1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1
2371D	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1
2381K	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
2391V	1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1
2401E	1	2	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2411S	1	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
2421F	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
2431A	1	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
2441L	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1
2451R	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	1





**YAYASAN SANTA ELISABETH**  
**RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN**  
Jl. Haji Misbah No. 7 Telp : (061) 4144737 – 4512455 – 4144240  
Fax : (061)-4143168 Email : [rsemdn@yahoo.co.id](mailto:rsemdn@yahoo.co.id)  
Website : <http://www.rsemdn.id>  
MEDAN – 20152



Lampiran : 2292/Dir-RSE/K/XII/2024

Daftar Nama Mahasiswa Yang sudah selesai Melakukan Penelitian

Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan

NO	NAMA	NIM	JUDUL PENELITIAN	TGL PENELITIAN
1	Dwi Nesta Wibowo Hutabarat	032021016	Hubungan <i>Self-Esteem</i> Dengan <i>Workplace Well-Being</i> Pada Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.	09 – 30 November 2024
2	Jesika Rajagukguk	032021028	Determinan <i>Self Efficacy</i> Pasien Gagal Ginjal Kronik Yang Menjalani Hemodialisa Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.	09 - 18 November 2024
3	Cahaya Alriani Safitri Hutabarat	032021054	Gambaran Keluhan <i>Masalah Musculoskeletal Disorders</i> (MSDs) Pada Fisioterapis, Perawat HCU/ICU, Dan IGD Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.	09 – 30 November 2024
4	Anna Rosa Simamora	032021005	Gambaran Tingkat Pengetahuan Ibu Tentang Penanganan Kejang demam Pada Balita Di Ruangan Santa Theresia Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.	09 – 30 November 2024
5	Tantri Clarita Hutabarat	032021091	Persepsi Perawat Tentang MAKP Di Ruangan Laura Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.	09 – 30 November 2024
6	Maria Oktaviani Razoli Siahaan	032021077	Hubungan Dukungan Keluarga Pasien Dengan <i>Self-Care</i> Pada Pasien Stroke Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.	08 November – 07 Desember 2024



## OUTPUT SPSS

TABEL 5.1

### Descriptives

		Statistic	Std. Error
usia real	Mean	33.79	.515
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	32.78
		Upper Bound	34.81
	5% Trimmed Mean	33.35	
	Median	33.00	
	Variance	65.100	
	Std. Deviation	8.068	
	Minimum	22	
	Maximum	59	
	Range	37	
	Interquartile Range	9	
	Skewness	.816	.156
	Kurtosis	.125	.310

### Descriptives

		Statistic	Std. Error
lama kerja real	Mean	9.83	.492
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	8.86
		Upper Bound	10.80
	5% Trimmed Mean	9.28	
	Median	8.00	
	Variance	59.225	
	Std. Deviation	7.696	
	Minimum	1	
	Maximum	33	
	Range	32	
	Interquartile Range	11	
	Skewness	.908	.156
	Kurtosis	.072	.310



**TABEL 5.2**

**jenis kelamin responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	perempuan	215	87.8	87.8	87.8
	laki-laki	30	12.2	12.2	100.0
	Total	245	100.0	100.0	

**pendidikan terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3 Keperawatan	111	45.3	45.3	45.3
	S1 Keperawatan	19	7.8	7.8	53.1
	Profesi	115	46.9	46.9	100.0
	Total	245	100.0	100.0	

**TABEL 5.3**

**ket\_self**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	20	8.2	8.2	8.2
	2	225	91.8	91.8	100.0
	Total	245	100.0	100.0	

**TABEL 5.4**

**ket\_workplace**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	2.0	2.0	2.0
	2	97	39.6	39.6	41.6
	3	143	58.4	58.4	100.0
	Total	245	100.0	100.0	



TABEL 5.5

**ket\_self\* ket\_workplace Crosstabulation**

		ket_workplace			Total
		1	2	3	
ket_self	1	Count	5	8	7
	2	% within ket_self	25.0%	40.0%	35.0%
Total	1	Count	0	89	136
	2	% within ket_self	0.0%	39.6%	60.4%
Total		Count	5	97	143
		% within ket_self	2.0%	39.6%	58.4%
					100.0%

**Symmetric Measures**

		Value	Asymptotic Standard Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Monte Carlo Significance		
					Approximate Significance	Significance	95% Confidence Interval
Ordinal by Ordinal	Gamma	.561	.167	2.401	.016	.012 <sup>c</sup>	.010 .014
	Spearman Correlation	.195	.074	3.098	.002 <sup>d</sup>	.002 <sup>c</sup>	<.001 .003
Interval by Interval	Pearson's R	.258	.086	4.161	<.001 <sup>d</sup>	<.001 <sup>c</sup>	.000 <.001
N of Valid Cases		245					

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1314643744.

d. Based on normal approximation.

STIKES SANTA EL



## DOKUMENTASI

