PSYCHE: JURNAL PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH LAMPUNG
Vol.2 No.1, Februari 2020
ISSN (*electronic*) 2655-6936
ISSN (*printed*) 2686-0430

KETERIKATAN KERJA PERAWAT: PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, *WORK-LIFE BALANCE* DAN KEBAHAGIAAN

Dhurul Khoiriyah[1], Erita Yuliasesti Diah Sari[2], Herlina Siwi Widiana[3]

[123] Universitas Ahmad Dahlan
qoryy91@gmail.com

ABSTRACT

Organizations always appreciate employees who have positive behavior, completion task, active, and committed to work. This study aims to examine the effect of organizational support and work-life balance on work engagement with happiness as a mediator variable. There were 122 nurses of a private hospital in Yogyakarta joint in this study. The data was collected through the Organizational Support Scale, Work-life Balance Scale, Happiness Scale, and Work Engagement Scale. Data analysis techniques with the SEM method with AMOS version 22.0. The results reveal that happiness is able to mediate the effect of organizational support and work-life balance on work engagement. The existence of organizational support as well as balance in life and work will foster happiness and promote positive behavior in organizations.

Keywords: *engagement, organizational support, work-life balance, happiness*

ABSTRAK

Keterlibatan dalam penyelesaian tugas, aktif, dan berkomitmen pada pekerjaan adalah perilaku yang diharapkan dari setiap karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dukungan organisasi dan *work-life balance* terhadap keterikatan kerja dengan kebahagiaan sebagai variabel mediator. Subjek penelitian adalah perawat sebuah rumah sakit swasta di Yogyakarta. Instrumen penelitian menggunakan Skala Dukungan Organisasi, Skala *Work-life Balance,* Skala Kebahagiaan, dan Skala Keterikatan Kerja. Teknik analisis data menggunakan metode SEM dengan bantuan AMOS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi dan *work-life balance* terhadap keterikatan kerja. Adanya dukungan organisasi,serta keseimbangan dalam hidup dan kerja akan menumbuhkan kebahagiaan dan mendorong perilaku positif dalam organisasi.

Kata Kunci: keterikatan kerja, dukungan organisasi, work-life balance, kebahagiaan,

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi layanan kesehatan yang sangat penting dalam menghasilkan masyarakat yang sehat dan produktif. Rumah sakit yang handal dikelola oleh tenaga profesional dan kompeten serta didukung oleh seluruh komponan organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah bagian penting di dalamnya yang akan menggerakkan organisasi untuk mencapai

tujuannya. Tren menunjukkan bahwa setiap tahun jumlah rumah sakit baru cenderung bertambah, namun di sisi lain rumah sakit juga dituntut untuk menunjukkan performansi yang baik.

Perawat sebagai salah satu komponen dari sebuah rumah sakit, sangat diharapkan memiliki keterikatan kerja yang tinggi karena perawat merupakan profesi yang menggunakan mutu pelayanan sebagai modalnya (Indrianti dan Hadi, 2012). Elliot, dkk (Pitang, Widjajanto dan Ningsih. 2016) menyatakan bahwa perawat sebaiknya memiliki ilmu dan keterampilan yang memadai karena harus mampu mengkaji data pasien dan menghadapi keadaan yang kompleks.

Bakker (2011) mengartikan keterikatan kerja sebagai keadaan mental yang positif yang dimiliki karyawan mengenai pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan hadir secara penuh, baik secara fisik, kognitif, dan emosional pada tugas-tugasnya. Keterikatan karyawan merujuk pada memfokuskan tenaga yang mengarah pada target organisasi. Emosi positif yang dirasakan akan memperluas ide tindakan seseorang sehingga akan terus bekerja menggunakan sumber daya yang dimiliki. Bakker dan Demerouti (2008) menyatakan bahwa karyawan yang terikat percaya akan mampu memenuhi tuntutan yang dihadapi dalam berbagai konteks. Karyawan yang terikat juga cenderung memiliki kepercayaan bahwa ia akan mendapatkan pengalaman dan hasil yang positif, dan optimis bahwa ia mampu mencapai tujuan dengan mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi.

Keterikatan kerja yang rendah pada karyawan dapat memberikan dampak negatif, terutama bagi organisasi. Bakker dan Demeoruti (Karlina, 2013) berpendapat bahwa karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja cenderung mengalami kelelahan. Kelelahan tersebut disebabkan tekanan dan menganggap tugas atau pekerjaan adalah beban yang harus diselesaikan (Purnamasari dan Nurendra, 2017) sehingga merasa kurang berenergi dan antusias untuk terlibat pada pekerjaannya yang selanjutnya bisa berpengaruh pada hasil kerja. Selain itu karyawan dengan keterikatan kerja rendah cenderung mudah tergiur pada tawaran kerja dari pihak lain sehingga penting untuk mempertahankan keterikatan kerja karyawan dalam organisasi (Irmawati dan Wulandari, 2017).

Salah satu faktor yang memengaruhi keterikatan kerja adalah dukungan organisasi (Sawitri dan Ramdhani, 2017). Dukungan organisasi ini merupakan pandangan yang dimiliki karyawan tentang seberapa jauh organisasi memberikan penilaian pada usaha dan memperhatikan kesejahteraan karyawan (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Karyawan menilai dukungan organisasi sebagai tanda bahwa organisasi memberikan bantuan kepada karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan saat berhadapan dengan situasi penuh tekanan. Ketika organisasi dapat memberikan dukungan seperti yang diinginkan, karyawan akan lebih puas pada pekerjaannya, lebih terhubung dengan organisasi, memandang target organisasi sebagai target pribadi, dan lebih loyal serta memiliki komitmen terhadap organisasi (Eisenberger, 2016).

Karyawan sebagai individu selalu mencari keseimbangan dalam kehidupannya agar tetap mampu mempertahankan eksistensinya, termasuk ketika melakukan aktivitas pekerjaan. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi suatu kebutuhan bagi setiap individu agar tercipta kehidupan yang berkualitas dan penuh makna (Utami, 2017). *Work-life balance* sendiri diartikan sebagai kepuasan pada seluruh aspek kehidupan, baik profesional maupun personal, dan hal tersebut dapat diraih walaupuan saat individu memiliki jam kerja yang panjang (Meenakshi, Subrahmanyam, dan Ravichandran, 2013). Individu yang terikat secara terus menerus dengan pekerjaan akan merasakan gejala stres dan kelelahan. Jika tidak memiliki waktu untuk santai dan mengisi energi, kemampuan yang dimiliki untuk melakukan pekerjaan akan menurun dan kinerja akan melemah. Tanpa menciptakan keseimbangan pada kehidupan kerja, individu tidak akan mampu menikmati kehidupannya yang sudah dicapai dengan kerja keras. Individu tidak memiliki waktu untuk teman dan kelurga, dan sering melampiaskan tekanan pada orang yang dicintai. Selain itu juga dapat terserang penyakit dan gangguan fisik yang berasal dari stres jangka panjang, seperti kelainan jantung, penggunaan alkohol, dan diabetes (Meenakshi, Subrahmanyam, dan Ravichandran, 2013).

Chinanti dan Siswanti (2018) menyebutkan bahwa kebahagiaan memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan. Kebahagiaan adalah kondisi individu yang lebih sering

merasakan emosi positif dibandingkan dengan emosi negatif (Lyubomirski, King dan Diener, 2005). Seligman (2005) dalam konsep *authentic happiness* berpendapat jika emosi positif individu berhubungan dengan hal-hal yang menyenangkan dalam kehidupannya. Maenaphothi (Chaiprasit dan Santidhirakul, 2011) menyatakan bahwa seseorang yang bahagia akan merasa senang saat bekerja. Ia tidak akan merasa bahwa ia sedang bekerja sehingga dapat bekerja lebih efisien untuk mencapai tujuan yang ditargetkan. Individu yang bahagia juga dapat merespon dan menikmati apa yang dilakukan pada saat bekerja.

Dilihat secara komprehensif, keterikatan kerja yang terbentuk pada diri karyawan, melalui proses yang cukup kompleks. Perasaan puas karena kebutuhan eksternal dan internal yang terpenuhi secara bersama sama mendorong munculnya kebahagiaan dan selanjutnya menumbuhkan semangat, dedikasi dan kenikmatan dalam bekerja. Uraian tersebut menunjukkan bahwa keterikatan kerja pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu dukungan organisasi, *work-life balance* dengan kebahagiaan sebagai mediator.

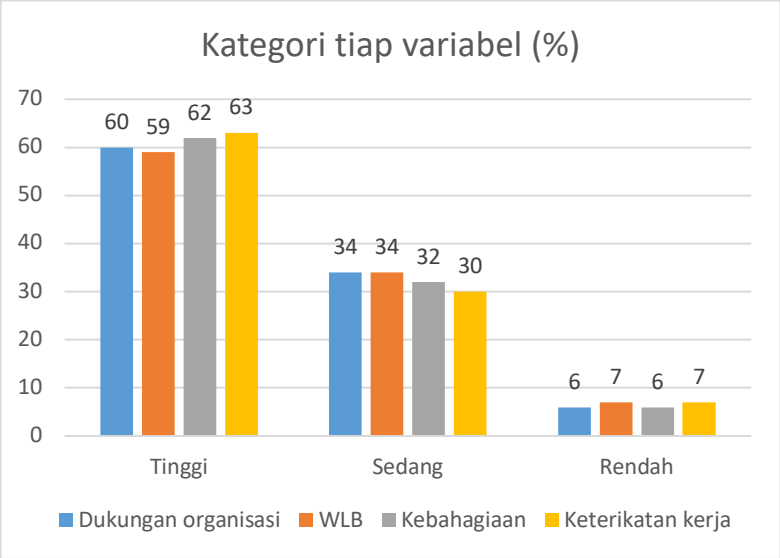
METODE PENELITIAN

Variabel penelitian terdiri dari variabel eksogen Dukungan Organisasi dan *Work-life balance* serta Keterikatan kerja sebagai variabel endogen. Variabel lainnya adalah Kebahagiaan yang berfungsi sebagai variabel mediator. Penelitian ini melibatkan 122 orang perawat di sebuah rumah sakit swasta di Yogyakarta, dengan masa kerja minimal 2 tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala Dukungan Organisasi, Skala *Work-life balance*, Skala Kebahagiaan, dan Skala Keterikatan Kerja. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Perangkat lunak (*software*) yang digunakan untuk membantu analisis data adalah AMOS versi 22.0.

HASIL

Secara deskriptif, hasil penelitian menunjukkan kategori tinggi pada semua variabel, yaitu pada dukungan organisasi, *work-life balance*, kebahagiaan, dan keterikatan kerja. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Vol.2 No.1, Februari 2020
ISSN (*electronic*) 2655-6936
ISSN (*printed*) 2686-0430



Gambar 1.
Kategorisasi Tiap Variabel

Terkait dengan validitas dan reliabilitas alat ukur, maka validitas setiap indikator dalam skala dapat dilihat dari dua hal yaitu nilai signifikasi (p <0,05) dan nilai *factor loading* ≥0,50, sedangkan nilai reliabilitas minimum yang dapat diterima adalah sebesar 0,70 (Ghozali, 2016). Aitem pada Skala Dukungan Organisasi memiliki nilai *factor loading* terendah 0,762 dan tertinggi 0,822 dengan nilai *Critical Ratio* (CR). sebesar 0,9508; Skala *work-life balance* memiliki nilai *factor loading* terendah 0,736 dan tertinggi 0,853 dengan nilai C.R. sebesar 0,9773; Skala Kebahagiaan memiliki nilai *factor loading* terendah 0,790 dan tertinggi 0,864 dengan nilai C.R. sebesar 0,9835; Skala Keterikatan Kerja memiliki nilai *factor loading* terendah 0,729 dan tertinggi 0,821 dengan nilai CR. sebesar 0,9600. Hal ini menunjukkan bahwa aitem pada setiap skala valid dan reliabel. Analisis uji normalitas menghasilkan nilai CR sebesar 0,522 yang berada diantara rentang nilai ±2,58 dengan tingkat signifikansi 0,05, maka data penelitian yang digunakan termasuk dalam kategori normal.

Berdasarkan indeks kesesuaian model, nilai *chi-square* yang didapatkan adalah sebesar 5185,815 dan probabilitasnya sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa model tidak *fit* sehingga dilakukan modifikasi dengan menggugurkan item-item pada tiap skala yang memiliki nilai *factor*

loading paling kecil. Hasil pengguguran item menghasilkan nilai *chi-square* sebesar 141,819 dengan probabilitas 0,035 yang menunjukkan bahwa model tersebut *fit*.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis terhadap nilai CR dan *probability*, kemudian hasilnya dibandingkan dengan kriteria yang digunakan, yaitu nilai CR lebih besar dari 1,96 dan p menggunakan signifikansi ≤0,05. Rangkuman hasil uji hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.
Hasil Analisis Pengaruh Langsung

Variabel	Pengaruh Langsung	Variabel	CR		Sumbangan Efektif (%)	p	Ket.
kebahagiaan	←	dukungan organisasi	6.148	0.595	35.4	0.000	Sig.
kebahagiaan	←	work-life balance	6.080	0.505	25.5	0.000	Sig.
keterikatan kerja	←	dukungan organisasi	2.034	0.142	2.0	0.042	Sig.
keterikatan kerja	←	Work-life balance	2.474	0.146	2.1	0.013	Sig.
keterikatan kerja	←	kebahagiaan	6.562	0.555	30.8	0.000	Sig.

Pengujian variabel mediasi dilakukan dengan teknik *bootstrap* pada program AMOS. Berdasarkan teknik *bootstrapping* yang telah dilakukan, terlihat bahwa mediasi kebahagiaan pada pengaruh dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja memiliki nilai 0.317 dengan signifikansi 0,05 yang membuktikan bahwa kebahagiaan secara signifikan mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja. Jika dilihat dari pengaruh langsung dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja didapatkan nilai 0,142. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja melalui kebahagiaan lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya. Mediasi kebahagiaan memberikan sumbangan efektif sebesar 10.05%.

Penghitungan efek kebahagiaan dalam memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap keterikatan kerja adalah 0.195 dengan signifikansi 0.04 yang menunjukkan bahwa kebahagiaan terbukti signifikan dalam memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap keterikatan kerja. Pengaruh langsung *work-life balance* terhadap keterikatan kerja sebesar 0.146, yang menunjukkan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap keterikatan kerja melalui kebahagiaan lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsungnya. Mediasi kebahagiaan dalam relasi ini memberi sumbangan efektif sebesar 3,8%. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Perbandingan pengaruh langsung dan tidak langsung

Pengaruh Langsung		B	Pengaruh Tidak Langsung		B	SE (%)		ket
keterikatan kerja	dukungan organisasi	0,142	keterikatan kerja	dukungan organisasi	0,317	10,05	0.05	sig
keterikatan kerja	*work-life balance*	0,146	keterikatan kerja	*work-life balance*	0,195	3,8	0.04	sig

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Dukungan organisasi merupakan apresiasi yang diberikan organisasi kepada karyawannya. Dukungan organisasi rumah sakit yang diberikan kepada perawat bisa menjadi salah satu sumber motivasi perawat dalam melaksanakan pekerjaannya. Perawat akan merasa kontribusinya dihargai sehingga akan lebih berkomitmen untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin. Soekiman (Sawitri dan Ramdhani, 2017) menyatakan bahwa ketika karyawan beranggapan bahwa organisasi memiliki peraturan yang mendukung sebagai bagian dari organisasi, perawat akan lebih berkomitmen kepada organisasi. Sumbangan efektif yang diberikan oleh dukungan organisasi terhadap meningkatnya keterikatan kerja adalah sebesar 2%. Meskipun sumbangan yang diberikan tidak terlalu besar, persepsi dukungan organisasi yang dirasakan perawat mampu berpengaruh pada peningkatan keterikatan kerja perawat. Baran (Sidharta dan Zamralita, 2017) menyebutkan bahwa

Vol.2 No.1, Februari 2020
ISSN (*electronic*) 2655-6936
ISSN (*printed*) 2686-0430

organisasi mampu memenuhi kebutuhan sosioemosinal yang dimiliki karyawan serta mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan dukungan organisasi kepada karyawan. Irmawati dan Wulandari (2017) menyatakan bahwa karyawan yang dilibatkan pada aktivitas organisasi akan merasa kontribusinya diperlukan oleh organisasi sehingga karyawan akan merasa terikat dengan organisasi. Dukungan yang diberikan oleh pemimpin juga mencerminkan lingkungan kerja yang sehat dan menjadikannya sebuah motivasi kepada karyawan yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan pada keterikatan kerja. Perawat yang memiliki pencapaian kerja yang baik dan tetap memiliki waktu berkualitas dengan dirinya sendiri dan keluarganya akan cenderung lebih terikat dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kort (2016). Demikian juga dengan dukungan dari organisasi yang dirasakan akan mendorong karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, mengikatkan diri kepada organisasi sebagai bentuk balas budi.

Sumbangan efektif *work-life balance* terhadap keterikatan kerja sebesar 2,1%. Meskipun sumbangan ini relatif kecil, namun *work-life balance* terbukti mampu berpengaruh pada peningkatan keterikatan kerja. Nafiudin (Nurendra dan Saraswati, 2017) menyatakan bahwa saat individu tidak mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan personal, ia akan cenderung melirik pekerjaan lain yang mampu menyeimbangkan dua aspek tersebut, jika tidak ia akan lebih memilih untuk keluar dari pekerjaannya. Swift (Nurendra dan Saraswati, 2017) juga berpendapat bahwa *work-life balance* yang rendah adalah satu dari banyak faktor yang menyebabkan meningkatnya tekanan kerja yang nantinya akan berdampak pada turunnya produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasakan keseimbangan pada kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya, karyawan akan cenderung mendapatkan lebih sedikit konflik sehingga lebih banyak emosi positif yang dirasakan. Bakker (Zamralita, 2017) menyatakan bahwa karyawan yang lebih banyak merasakan emosi positif akan memiliki kesehatan

yang baik sehingga mampu berkonsentrasi dan menyalurkan energi dan keterampilannya secara utuh pada pekerjaan.

Kebahagiaan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Ketika perawat merasa bahagia, akan lebih banyak merasakan perasaan positif dibandingkan dengan perasaan negatif sehingga akan memperlihatkan perilaku positif pada saat bekerja. Kebahagiaan yang dirasakan perawat juga akan membuat individu mampu bekerja secara lebih aktif untuk mencapai target. Gavin dan Mason (Field dan Buitendach, 2011) menyatakan bahwa kebahagiaan dan keadaan positif pada karyawan akan berkontribusi dalam meningkatkan komitmen dan kesuksesan organisasi. Kebahagiaan yang dirasakan perawat membuat lebih terikat dan merasa bermakna pada saat bekerja. Hal tersebut selanjutnya akan memberikan keuntungan baik bagi organisasi secara keseluruhan maupun karyawan secara pribadi. Sumbangan efektif yang diberikan kebahagiaan dalam meningkatkan keterikatan kerja sebesar 30,8%. Perawat akan terikat ketika menemukan makna pada pekerjaannya, merasa aman melakukan pekerjaan, dan mampu mendistribusikan energi menjadi kinerja yang baik.

Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kebahagiaan. Ketika organisasi memberikan dukungan kepada perawat dengan memenuhi kebutuhannya, perawat akan cenderung merasa lebih diapresiasi. Dukungan yang diberikan oleh organisasi akan membuat perawat memiliki ketahanan dalam menghadapi tekanan saat bekerja. Eisenberger, Malone dan Presson (2016) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Caesens dan Stinghambler (2016) juga menambahkan bahwa organisasi yang bersedia memberikan bantuan kepada karyawan berdampak positif pada kesejahteraan karyawan karena dukungan organisasi dapat memenuhi kebutuhan sosioemosional yang dimiliki karyawan. Sumbangan efektif dukungan organisasi terhadap kebahagiaan sebesar 35,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh perawat berpengaruh pada meningkatnya kebahagiaan yang dirasakan. Sidharta dan Zamralita (2017) menyatakan bahwa dukungan organisasi berupa gaji dan promosi, akses informasi, dan perhatian lain

yang dapat digunakan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik merupakan keuntungan yang diperoleh karyawan.

Work-life balance memiliki pengaruh positif terhadap kebahagiaan. Ketika perawat memiliki peran ganda, yaitu peran pada kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, individu akan cenderung memiliki lebih banyak permasalahan dibandingkan dengan orang yang hanya memiliki peran tunggal. Perawat yang memiliki keseimbangan hidup dan pekerjaan akan mampu meminimalisir permasalahan yang dialami sehingga lebih bahagia. Arun dan Arunmozhi (2014) berpendapat bahwa karir dan keluarga adalah dua hal terpenting dalam kehidupan manusia. Mampu menjalankan peran di kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan menyeimbangkan dua aspek kehidupan tersebut sehingga menghasilkan kebahagiaan pada karyawan. Sumbangan efektif yang diberikan oleh *work-life balance* terhadap kebahagiaan sebesar 25,5%.

Dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja dengan kebahagiaan sebagai mediator. Perawat yang bekerja di rumah sakit membawa kebutuhan-kebutuhan tertentu dan berharap organisasi mampu memenuhi kebutuhan tersebut. Ketika perawat memiliki persepsi bahwa organisasi mampu memenuhi kebutuhan, perawat akan merasa puas dan merasa lebih nyaman dengan pekerjaannya. Kondisi nyaman dalam bekerja akan memunculkan rasa bahagia, dan akan mendorong keterlibatan dan dedikasi dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja dengan sumbangan efektif sebesar 10,05%. Dukungan yang diberikan oleh organisasi membuat perawat merasa lebih dihargai ketika bekerja dan merasa memiliki peran penting dalam pekerjaan tersebut. Perawat yang mendapatkan dukungan dari organisasi akan merasa bahagia pada saat bekerja sehingga mampu mengembangkan sikap maupun perilaku yang lebih positif untuk organisasi, termasuk semangat bekerja, fokus, dan mendedikasikan dirinya dalam bekerja.

Kebahagiaan juga memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap keterikatan kerja, dan sumbangan efektif *work-life balance* terhadap keterikatan kerja melalui kebahagiaan sebesar 3,8%.

Perawat yang memiliki keseimbangan dalam memenuhi tuntutan di kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan merasa bahagia karena menikmati kehidupan yang dijalani. Perawat yang menikmati kehidupannya, baik dalam pekerjaan maupun urusan pribadi akan cenderung memiliki lebih sedikit konflik sehingga ketika sedang bekerja akan menjadi lebih baik.

Sebagaimana penelitian sebelumnya yang mengangkat variabel kebahagiaan di tempat kerja, penelitian ini mampu membuktikan bahwa kebahagiaan sebagai konsep psikologi positif mampu berkontribusi dalam dinamika perilaku di tempat kerja. Kontribusi kebahagiaan sebagai jembatan antara dukungan organisasi, *work-life balance* dengan keterikatan kerja terbukti lebih besar dibandingkan kontribusi langsungnya, yang berarti kebahagiaan merupakan aspek penting dalam organisasi untuk mendorong keterikatan perawat dalam pekerjaannya. Namun demikian di sisi lain masih banyak faktor lain yang mungkin dapat menjadi determinan keterikatan kerja melalui kebahagiaan, namun belum tercakup dalam penelitian ini sehingga perlu menjadi kajian berikutnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kebahagiaan dalam pekerjaan sebagai perawat rumah sakit merupakan faktor penting yang mendorong tumbuhnya semangat, dedikasi dan kesungguhan dalam menjalankan tugas. Melalui kebahagiaan ini pula, apabila perawat mampu menyeimbangkan tuntutan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya, serta merasakan manfaat dukungan yang diterima dari organisasi, maka kehidupannya lebih didominasi emosi positif. Dengan demikian, hal tersebut akan berdampak pada pelaksanaan tugas yang efektif serta membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagai timbal balik organisasi diharapkan menyediakan atmosfer kehidupan kerja yang positif sehingga karyawan akan dengan sukarela mengingatkan dirinya di tempat kerja.,

DAFTAR PUSTAKA

Arun, K. & Arunmozhi, R. (2014). Work-life balance and happiness index among software professionals. *International Journal of Research in Management & Business Studies,* 1,3.48-53.

Bakker, A.B. (2011). An evidance-based model of work engagement.*Current Directions in Psychological Science,* 20,4, 265-269.

Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2008).Towards a model of work engagement.*Career Development International,*13,3, 209-223.

Caesens, G. & Stinghambler, F. (2016). Perceived organization support and well-being: A weekly study. *Journal of Managerial Psychology,* 31,7, 1214-1230.

Chaiprasit, K. & Santidhirakul, O. (2011).Happiness at work of employees in small and medium sized enterprises, Thailand.*Procedia-Sosial and Behavioral Sciences,* 25, 189-200.

Chinanti, D.W. & Siswanti. (2018). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. *Jurnal Empati,* 7,3,199-205.

Eisenberger, R., Malone, G.P., & Presson, W.D. (2016).*Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement*. United States: SHRP-SIOP Science of HR Series.

Ghozali, I. (2016). *Model persamaan struktural konsep dan aplikasi dengan program AMOS 24 update bayesian SEM* .Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Indrianti, R. & Hadi, C. (2012). Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya.*Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi,* 1,3, 120-125.

Irmawati & Wulandari, A.S. (2017). Pengaruh quality of work life, self determination, dan job performance terhadap work engagement karyawan. *Daya Saing: Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya,* 19,1, 27-36.

Karlina, Y. (2013). Pengaruh pelatihan "the secret meaning of broker" terhadap keterikatan kerja pada broker saham.*Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya,* 2,2, 1-18.

Kort, M.D. (2016). The relationship between work life balance, work engagement and participation in employee development activities: A moderated mediation model. *Thesis. T*idak diterbitkan. Tilburg University: Noord Brabant.

Lyubomirski, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefit of frequent positive affect: Does happiness lead to success?.*Psychological Bulletin,* 131,6, 803-855.

Meenakshi, P.S., Subrahmanyam, V., & Ravichandran, K. (2013).The importance of work-life balance. *IOSR Journal of Business and Management,* 14,3, 31-35.

Pitang, Y., Widjajanto, E., & Ningsih, D. (2016). Pengaruh peran perawat sebagai care giver terhadap length of stay (LOS) di IGD RSUD dr. T.Chillerrs Maumere dengan pelaksanaan traige sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmu Keperawatan,* 4,2, 240-256.

Purnamasari, W. & Nurendra, A.M. (2017).Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada pekerja wanita. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi,* 2,2, 148-154.

Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002) Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology,* 87,4, 698-714.

Sawitri, D.R. & Ramdhani, G.F. (2017).Hubungan antara dukungan organisasi dengan ketertikatan kerja pada karyawan PT. X di Bogor. *Jurnal Empati,* 6,1, 199-205.

Seligman, M.E.P. (2005). *Authentic happiness; Menciptakan kebahagiaan dengan psikologi positif*. Penerjemah: Eva Julia Nukman. Bandung: PT. Mizan Pustaka.

Sidharta, Y. & Zamralita.(2017). Gambaran dukungan organisasi yang dirasakan pada karyawan PT.XYZ. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni,* 1,2, 304-309.

Utami, D.S. (2017). *Membangun work life balance (WLB) melalui nilai-nilai keislaman untuk mencapai quality of work life (QWL).* Temu Ilmiah Nasional Psikologi Islami III, Yogyakarta.

Zamralita.(2017). Gambaran keterikatan kerja pada dosen tetap ditinjau dari karakteristik personal. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni,* 1,1, 338-345.