

## **Studi Deskriptif *Character Strength* pada Perawat yang Memiliki *Employee Engagement* Tinggi di Rumah Sakit Al-Islam Bandung**

### **Descriptive Study Character Strength on Nurses Who Have High Employee Engagement at Al-Islam Hospital Bandung**

<sup>1</sup>Angga Yulio Saputra, <sup>2</sup>Lisa Widawati

<sup>1,2</sup>Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116  
email: <sup>1</sup>anggayulio004@gmail.com, <sup>2</sup>lisa.widawati@gmail.com

**Abstract.** The hospital is a health service institution that organizes individual health services in plenary in the form of providing inpatient services, outpatient care, and emergency care. A hospital, in order to provide a complete health service is in need of superior and competent human resources as well as carried out by Al-Islam Hospital in Bandung. One of the human resources at Al-Islam Hospital in Bandung is a nurse. In carrying out their work, nurses are faced with various problems and obstacles. But with every obstacle faced, the nurses have high employee engagement. The high employee engagement in nurses is based on the strength of the character that is in each nurse. The method used in this study is a descriptive study with a population of 78 nurses. The measuring instrument used was a standard measuring tool called Value in Action Inventory Scale (VIA-IS) compiled by Peterson and Seligman which was adapted to Indonesian. The results showed that the dominant strength character (signature strength) possessed by nurses with high employee engagement were Gratitude, Spirituality, Integrity, Persistence, and Hope.

**Keywords:** Character Strength, Employee Engagement, Nurse

**Abstrak.** Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna berupa menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat. Sebuah rumah sakit, demi memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna sangat membutuhkan sumber daya manusia yang unggul dan berkompeten begitu pun yang dilakukan oleh Rumah Sakit Al-Islam Bandung. Salah satu sumber daya manusia di Rumah Sakit Al-Islam Bandung adalah perawat. Dalam melaksanakan pekerjaannya perawat dihadapkan dalam berbagai masalah dan kendala. Namun dengan setiap kendala yang dihadapi justru para perawat memiliki *employee engagement* yang tinggi. Tingginya *employee engagement* pada perawat tersebut didasari karena adanya kekuatan karakter yang ada di dalam diri setiap perawat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi deskriptif dengan populasi sebanyak 78 perawat. Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur baku yang disebut *Value in Action Inventory Scale (VIA-IS)* yang disusun oleh Peterson dan Seligman yang diadaptasi ke Bahasa Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan *character strength* dominan (*signature strength*) yang dimiliki perawat yang memiliki *employee engagement* tinggi adalah *Gratitude, Spirituality, Integrity, Persistence, dan Hope*.

**Kata Kunci:** Character Strength, Employee Engagement, Perawat

#### **A. Pendahuluan**

Rumah Sakit Al-Islam Bandung merupakan salah satu Rumah Sakit Islam swasta yang ada di Kota Bandung. Dalam melakukan segala aktivitas pelayanannya rumah sakit ini memiliki ciri khas tersendiri jika dibandingkan dengan rumah sakit lainnya yang ada di Kota Bandung. Ciri khas tersebut dapat dilihat melalui sistem pengelolaan dan pelayanan yang selama ini diterapkan di organisasi tersebut. Rumah Sakit Al-Islam Bandung sangat menjunjung tinggi dan mengedepankan nilai-nilai keislaman dalam berbagai aktivitasnya yang tercermin dalam visi dan misinya. Upaya internalisasi yang selama ini dilakukan organisasi untuk menginternalisasikan nilai-nilai itu diantaranya melalui program Mentoring Diniyah Karyawan (MDK), Monday Morning Meeting (3M), Malam Bina Iman dan Taqwa (Mabit) dan Klasikal Metoring. Tujuan dilakukannya internalisasi tersebut adalah untuk membangun aqidah dan akhlak yang mulia bagi setiap karyawan meliputi kognitif, afektif dan psikomotor agar organisasi memiliki kualitas karyawan yang unggul dan dapat terus maju serta berkembang. Salah satu pihak yang harus menerapkan nilai-nilai pelayanan kesehatan

itu adalah perawat.

Dalam aktivitas dan pelaksanaan tugas sebagai seorang perawat di Rumah Sakit Al-Islam Bandung seringkali menemukan masalah dan kendala. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap perawat, sebagian besar umumnya mengatakan bahwa selama ini insentif yang didapatkan relatif kecil, beban kerja yang tinggi, dituntut untuk selalu hadir dan mengikuti pembinaan keagamaan disela-sela pekerjaan, waktu kerja yang panjang, melakukan beberapa pekerjaan dalam satu waktu, dan sering mendapat kekerasan verbal dari dokter atau pun pasien. Selain itu terkadang para perawat di Rumah Sakit Al-Islam Bandung dihadapkan dengan pekerjaan diluar *job description* misalnya seperti mengerjakan tugas-tugas yang seharusnya dikerjakan oleh bagian administrasi. Kemudian dari hasil kuesioner dan wawancara yang telah dilakukan kepada para perawat, mereka juga mengatakan kendala yang dialami selama bekerja di Rumah Sakit Al-Islam Bandung diantaranya waktu kerja yang panjang dan sering berubah sehingga sangat berpengaruh terhadap kondisi fisik dan mental perawat selama bekerja. Akibatnya ada perawat yang menjadi sensitif dan mudah marah kepada rekan perawat lainnya.

Dengan adanya masalah dan kendala tersebut sampai saat ini justru banyak para perawat yang tetap bekerja secara optimal dan ingin terus bekerja serta berkontribusi bagi Rumah Sakit Al-Islam Bandung. Selama ini para perawat justru menghayati masalah dan kendala yang muncul adalah sebuah tantangan yang memang justru menantang mereka untuk bisa memberikan lebih banyak manfaat dan kontribusi kepada organisasi dimana mereka bekerja, mereka menghayati bahwa visi dan misi organisasi telah menjadi bagian dari tujuan hidup mereka, para perawat sangat menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaannya pada tujuan yang lebih besar, selalu meningkatkan keterampilan dengan sikap positif, fokus, antusias dan memiliki daya tahan dan memahami bahwa organisasi tempat mereka bekerja menghormati mereka.

Peneliti pun melakukan pengukuran terhadap *employee engagement* pada perawat di Rumah Sakit Al-Islam Bandung. Hasil pengukuran tersebut didapatkan bahwa terdapat 78 perawat memiliki *employee engagement* yang tinggi. Hal tersebut pun diperkuat dengan data bahwa penilaian kinerja perawat selama kurun waktu dua tahun terakhir yaitu 2016 dan 2017 kinerja perawat berada pada kategori baik dengan angka > 75%.

Untuk itu berdasarkan hal-hal yang telah disampaikan di atas, membuat peneliti tertarik untuk mendapatkan data empiris terkait gambaran *character strength* pada perawat yang memiliki *employee engagement* tinggi di Rumah Sakit Al-Islam Bandung.

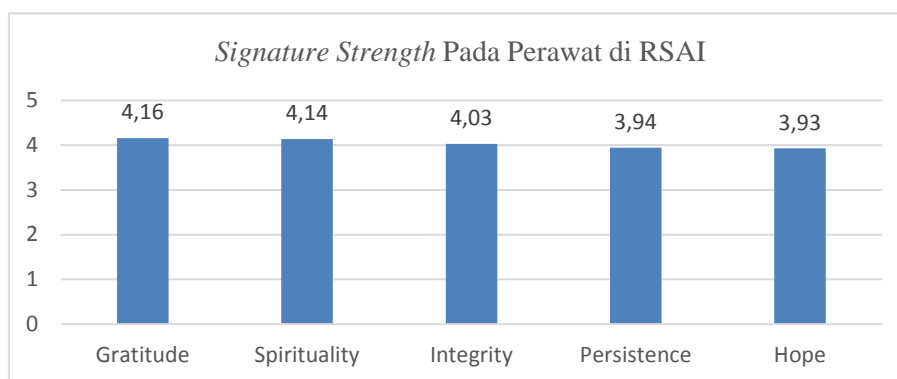
## **B. Landasan Teori**

*Character strength* adalah *traits* positif yang tercermin dalam pikiran, perasaan dan perilaku yang mana hal tersebut secara konsisten ditampilkan individu dari seluruh situasi dari waktu ke waktu dalam setiap proses psikologis untuk berpikir dan bertindak bagi dirinya dan masyarakat (Park, Peterson dan Seligman, 2004). *Character strength* merupakan karakter baik yang mengarahkan individu pada pencapaian kebajikan (*virtue*), atau trait positif yang terefleksi dalam pikiran, perasaan, dan tingkah laku (Park, Peterson & Seligman, 2004). Karakter yang baik adalah kualitas dari individu yang membuat individu dipandang baik secara moral. *Character strength* atau kekuatan karakter adalah unsur, proses, dan mekanisme psikologis yang memperjelaskan konsep *virtues*. Selain itu menurut Peterson dan Seligman (2004), *character strength* akan memberikan keluaran nyata seperti kebahagiaan, penerimaan diri (baik diri sendiri maupun orang lain) petunjuk untuk menjalani hidup, kompetisi, penguasaan kesehatan

fisik dan mental, jaringan social yang kaya dan suportif, dihargai dan menghargai orang lain, kepuasan kerja serta komunitas dan keluarga yang sehat.

Peterson and Seligman (2004) mengemukakan terdapat enam *virtue* yakni *wisdom and knowledge, courage, humanity, justice, temperance, dan transcendence*. *Virtue* tersebut dibangun dan ditampilkan oleh 24 *character strengths* melalui pikiran, perasaan dan perilaku individu.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan



**Gambar 1.** Character strength dominan (signature strength) perawat

Berdasarkan data di atas, *signature strength* yang dimiliki perawat di Rumah Sakit Al-Islam Bandung diantaranya *Gratitude, Spirituality, Integrity, Percistence, dan Hope*. *Signature strength* merupakan karakteristik dominan atau kekuatan khas yang dimiliki oleh individu. Dalam kehidupan sehari-harinya ketika perawat melakukan setiap tugas, aktivitas atau pekerjaannya sesuai dengan *signature strength* yang dimiliki maka perawat tersebut akan senantiasa nyaman dan mampu berkontribusi bagi tempat dimana mereka bekerja.

#### **Character Strength: Spirituality**

Individu yang memiliki kekuatan *spirituality* memiliki kepercayaan tentang adanya sesuatu yang lebih besar dari alam semesta yaitu Tuhan-Nya, serta memiliki kepercayaan pula terhadap hidup yang bermakna yang akan membentuk perilaku individu dan memberikan rasa nyaman. (Peterson & Seligman, 2004). Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan mereka mengatakan bahwa perawat meyakini bahwa segala sesuatu yang terjadi selama beraktivitas atau bekerja bahkan kendala-kendala yang mereka alami seperti halnya mendapatkan teguran dari dokter karena laporan yang diberikan kurang lengkap atau dimarahi oleh pasien tidak terlepas dari kehendak Allah SWT. Selain itu mereka pun meyakini bahwa setiap tindakan yang mereka lakukan selama bekerja akan dimintai pertanggung jawaban di sisi Allah SWT, untuk itu selama bekerja menjadi perawat di Rumah Sakit Al-Islam Bandung mereka senantiasa melakukan dan memberikan yang terbaik. Mereka mengatakan ketika kita senantiasa berbuat baik dan berpikir positif maka Allah pun akan berbuat baik kepada kita. Kemudian perawat pun mengatakan menjadi seorang perawat dan bekerja di Rumah Sakit Al-Islam Bandung pun adalah kehendak dari Allah SWT.

#### **Character Strength: Gratitude**

Individu dengan kekuatan *gratitude* (syukur) dapat menyadari dan berterima kasih atas segala hal baik yang terjadi dalam hidupnya, mereka juga selalu menyempatkan waktu untuk bersyukur dan juga berterima kasih (Peterson & Seligman,

2004). Berdasarkan observasi hal ini terlihat ketika perawat senantiasa mengucapkan terima kasih kepada siapapun yang telah memberikan bantuan selama bekerja. Perawat juga mengatakan bahwa selama ini mereka merasa senantiasa diberikan kesehatan untuk bekerja melayani orang-orang yang kondisinya berkebalikan dengan perawat, disitulah perawat merasa sangat bersyukur masih bisa diberikan kekuatan untuk berbuat kebaikan melalui pekerjaan sebagai perawat.

### ***Character Strength: Integrity***

Individu yang jujur juga akan berusaha untuk menampilkan diri apa adanya dan juga bertanggung jawab terhadap apa yang dilakukannya. (Peterson & Seligman, 2004). Selama ini para perawat ketika sedang melaksanakan tugasnya terkadang mendapatkan teguran atau *complaint* dari dokter atau pasien, hal tersebut terjadi karena kesalahan dari perawat, walupun terkadang ada juga yang memang sepenuhnya bukanlah tanggung jawabnya namun perawat tetap berusaha bertanggung jawab agar senantiasa dapat bekerja secara optimal sebagai perawat.

### ***Character Strength: Persistence***

Kegigihan dalam menyelesaikan apa yang telah dimulai, tetap pada usaha atau pekerjaan yang dilakukan meskipun ada hambatan di satu sisi seperti bosan, frustrasi, dan kesulitan (Peterson & Seligman, 2004). Hal ini dapat terlihat berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada perawat. Perawat mengatakan selama bekerja sebagai perawat di rumah sakit Al-Islam Bandung perawat seringkali dihadapkan dengan berbagai kendala mulai dari beban kerja yang tinggi, dituntut untuk selalu hadir dan mengikuti pembinaan keagamaan disela-sela pekerjaan, waktu kerja yang panjang, melakukan beberapa pekerjaan dalam satu waktu, dan sering mendapat kekerasan verbal dari dokter atau pun pasien namun itu semua tidak membuat perawat menjadi memiliki pemikiran, emosi atau menampilkan perilaku yang negatif justru mereka sangat tertantang untuk dapat menghadapi itu semua.

### ***Character Strength: Hope***

Individu dengan kekuatan *hope* senantiasa memiliki rasa optimis di dalam dirinya, mereka juga mengharapkan hal yang terbaik akan terjadi di masa yang akan datang apabila disertai dengan pikiran positif dan juga usaha keras yang mereka lakukan (Peterson & Seligman, 2004). Berdasarkan hasil wawancara perawat mengatakan bahwa selama ini budaya yang ada dapat membuat perawat senantiasa mengubah dirinya kearah yang lebih baik dan berbuat kebaikan kepada sesama rekan kerja, pasien atau orang lain serta membentuk para perawat untuk senantiasa menampilkan *akhlakul karimah* dan menerbitkan manfaat dimanapun dan kapanpun. Dengan adanya hal tersebut perawat pun senantiasa merasa optimis dan bersungguh-sungguh dalam memberikan dan melaksanakan tugas dan aktivitasnya sebagai seorang perawat dalam kehidupan sehari-hari.

Selama ini Rumah Sakit Al-Islam Bandung mampu menumbuhkan dan membentuk para perawat untuk dapat senantiasa bekerja secara optimal, efektif dan efisien serta mampu membentuk perawat yang memiliki *character strength* dan *employee engagement* yang tinggi terhadap organisasinya. Hal tersebut sesungguhnya tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui proses yang cukup panjang. Salah satu hal yang diyakini dapat menjadikan para perawat memiliki *character strength* dan *employee engagement* yang tinggi adalah adanya sistem pembinaan ruhiyah rutin (mentoring) bagi seluruh karyawannya. Dalam kegiatan pembinaan tersebut tujuan dan materi yang disampaikan berfokus pada pembangunan dan penguatan aqidah serta

dituntut untuk senantiasa menampilkan akhlak yang terpuji (menjadi model) dalam situasi, kondisi, dan dimana pun mereka berada sehingga akhirnya membentuk sebuah iklim organisasi yang dirasakan sangat aman dan nyaman bagi setiap karyawannya. Dampak dari pembinaan tersebut pun dapat terlihat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan, yaitu menunjukkan bahwa setiap *character strength* yang sering ditampilkan oleh perawat (*signature strength*) selama bekerja di Rumah Sakit Al-Islam Bandung adalah *gratitude*, *spirituality*, *integrity*, *persistence*, dan *hope*. Kelima hal tersebut merupakan manifestasi dari *virtue* atau nilai-nilai kebajikan yang selama ini mereka yakini akibatnya para perawat pun memiliki kesadaran atau penghayatan terhadap tujuan dan mampu memusatkan energi yang muncul dalam bentuk inisiatif, adaptabilitas, usaha, dan kegigihan pada tujuan organisasi, atau secara singkat disebut dengan *employee engagement*. Kedua *virtue* yang mendasari munculnya perilaku tersebut adalah *transcendence* dan *courage*.

*Transcendence* berkaitan dengan hubungan antara individu dan alam semesta yang luas, serta bagaimana individu memberikan makna pada kehidupannya, dan *Courage* berkaitan dengan kekuatan emosi yang melibatkan kemampuan dalam menyelesaikan suatu tujuan dan dihadapkan pada tantangan baik dari dalam diri maupun dari luar dirinya.

Perawat yang memiliki tingkat *employee engagement* tinggi yang didasari oleh *character strength* akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi terhadap organisasi. Hal tersebut pun sesuai dengan pernyataan yang mengatakan bahwa, keterikatan emosi mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan (Schaufeli & Bakker, 2004 dalam Margaretha dan Saragih, 2008). *Employee engagement* juga dapat mempengaruhi kinerja organisasi ketika *employee engagement* lebih dulu memberikan pengaruh positif bagi karyawan. Karyawan yang terikat akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya, mau menerima tantangan, dan merasa pekerjaannya memberi makna bagi dirinya. Pengalaman tersebut akan berpengaruh bagi kinerja karyawan dan juga dirinya. Pengalamann tersebut akan berpengaruh positif di tingkat organisasi, yaitu produktivitas dan pertumbuhan organisasi.

#### **D. Kesimpulan dan Saran**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Character strength* dominan (*signature strength*) yang dimiliki perawat yang memiliki *employee engagement* tinggi adalah *Gratitude*, *Spirituality*, *Integrity*, *Persistence*, dan *Hope*.
2. *Character strength* yang ada pada perawat di Rumah Sakit Al-Islam Bandung termasuk ke dalam *virtue transcendence* dan *courage*.

##### **Saran**

##### **Saran Teoritis**

Untuk penelitian selanjutnya dapat melihat kontribusi lima *Character Strength* yang paling dominan (*signature strength*) terhadap *employee engagement* pada perawat.

##### **Saran Praktis**

1. Untuk perawat yang memiliki *signature strength*: *Gratitude*, *Spirituality*,

*Integrity, Persistence, dan Hope* dan memiliki *employee engagement* tinggi agar dapat mempertahankannya melalui aktivitas-aktivitas yang positif seperti mengikuti program pembinaan atau kajian baik yang diadakan rumah sakit atau pun diluar rumah sakit secara rutin dan berkelanjutan.

2. Untuk organisasi atau Rumah Sakit Al-Islam Bandung agar mempertahankan program-program yang telah ada seperti halnya mentoring dan mabit atau pun membuat program-program inovasi baru agar semakin banyak karyawan yang memiliki tingkat *employee engagement* tinggi.

## Daftar Pustaka

- Ancok, Djameluddin. (1989). Validitas dan Reliabilitas Instrumen-Penelitian, dalam Masri Singarimbun dan Sofian Effebdi (Ed) Metode Penelitian Survey. Jakarta : LP3ES
- Azwar, S. (2016). Penyusunan Skala psikologi . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. P. (2010). Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. New York: Psychology Press.
- Compton, William C. 2005. An Introduction to Positive Psychology. USA: Thomson Learning, Inc.
- Gacki-Smith, J., Juarez, A. M., Boyett, L., Homeyer, C., Robinson, L., dan MacLean, S. L. (2010). Violence against nurses working in US emergency departments. *Journal of Healthcare Protection Management : Publication of the International Association for Hospital Security*, 26 (1), 81–99. <http://doi.org/10.1097/NNA.0b013e3181ae97db>
- Gatot, B. D., & Adisasmitho, W. (2005). Hubungan karakteristik perawat, isi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Gunung Jati Cirebon. *Makara, Kesehatan*, Vol. 9, No. 1, Juni 2005: 1-8. Depok: Universitas Indonesia <http://journal.ui.ac.id/index.php/health/article/viewFile/347/343>
- Herwina, E. (2012). Hubungan pelaksanaan metode tim keperawatan dengankesalahan pemberian obat di RSUD gunung jati Cirebon. <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20308221-T31059> Hubungan%20pelaksanaan.pdf
- Khan, W.A. (1990). Psychological Condition of Personal Engagement and Disengagement at Work, *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). *Employee Engagement: A Literature Review*. (KBS Working Paper; No. 19). Kingston-upon-Thames: Kingston Business School.
- Kurniati, Yulyani., & Susandari. (2015). Hubungan Character Strength dengan Penyesuaian Diri Pada Santri Putri Kelas Intensif Ponpes Al-Basyariyah Kabupaten Bandung. *Prosiding Psikologi Hal. 588-595*. Bandung: Universitas Islam Bandung. Fakultas Psikologi.
- Margaretha, Meily., & Susanti Saragih. (2008). Employee Engagement: Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi, The 2nd National Conference UKWMS. Bandung: Universitas Kristen Maranatha.
- Noor, H. (n.d.). Psikometri : Aplikasi Dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku. Bandung: Jauhar Mandiri.
- Peterson, C., & Seligman, M.E.C. (2004). Character Strength and Virtues: a handbook

- and classification. New York: Oxford University.
- Puspitasari, Laila A., & Budiman, Agus. (2015). Studi Deskriptif Mengenai Character Strength Pada Perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Skripsi. Bandung: Universitas Islam Bandung. Fakultas Psikologi.
- Sarros, J.C., Cooper, B., & Santora, J.C. (2005). Building character: A leadership essential. *Monash Business Review* (Vol.1, Issue 1). Melbourne, Australia; Monash University, Department of Management. [https://www.researchgate.net/publication/225767573\\_Building\\_character\\_A\\_leadership\\_essential](https://www.researchgate.net/publication/225767573_Building_character_A_leadership_essential)
- Smith, G. a. (2009). *Employee Engagement: a review of current thinking*. Sussex: institute for Employment Studies.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vibrayani. (2012). *Peran Transformasional Leadership terhadap Employee Engagement*. UGM: Tesis Fakultas Ekonomika dan Bisnis
- Welbourne, T.M., 2007. *Employee Engagement : Beyond the Fad and into the Executive Suite*. Executive Forum. Dari <http://www.readcube.com/articles/10.1002/>
- Wijayanti, Herlani., & Nurwianti, Fivi. (2010). Hubungan Kekuatan Karakter dengan Kebahagiaan pada Suku Jawa. *Jurnal Psikologi Hal. 114-122 Vol. 3 No.2*. Depok: Universitas Gunadarma  
<http://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/227/170>