

**PENGARUH *MEANINGFUL WORK* DAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI
RSUD DR. SAIFUL ANWAR**

SKRIPSI



Oleh:

Adinda Zahra Nur Azizah

NIM. 220401110165

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2026

HALAMAN JUDUL

PENGARUH *MEANINGFUL WORK* DAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSUD DR. SAIFUL ANWAR

SKRIPSI

Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana
Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam
memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi).

Oleh:

Adinda Zahra Nur Azizah

NIM. 220401110165

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *MEANINGFUL WORK* DAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSUD DR.
SAIFUL ANWAR**

SKRIPSI

Oleh:

Adinda Zahra Nur Azizah

NIM. 220401110165

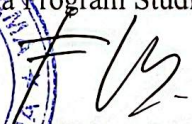
Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 <u>Selly Candra Ayu, M.Si</u> NIP. 199402172023212040		18 Mei 2026
Dosen Pembimbing 2 <u>Nurul Shofiah, M.Pd</u> NIP. 19900627201802012201		19 Mei 2026

Malang, 20 Mei 2026

Mengetahui,
Ketua Program Studi




Dr. Erna Hidayati, MA
NIP. 198610092015032002

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *MEANINGFUL WORK* DAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSUD DR. SAIFUL ANWAR

SKRIPSI

Oleh:

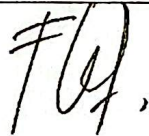
Adinda Zahra Nur Azizah

NIM. 220401110165

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji dalam Majelis Sidang

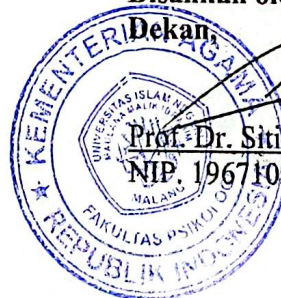
Skripsi pada tanggal 9 Juni 2026

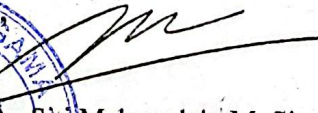
DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dewan Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji <u>Selly Candra Ayu, M.Si</u> NIP. 199402172023212040		26 Juni 2026
Ketua Penguji <u>Nurul Shofiah, M.Pd</u> NIP. 19900627201802012201		23 Juni 2026
Penguji Utama <u>Dr Fina Hidayati, MA</u> NIP. 198610092015032002		19 Juni 2026

Disahkan oleh,

Dekan




Prof. Dr. Siti Mahmudah, M. Si
NIP. 196710291994032001

NOTA DINAS

**Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH *MEANINGFUL WORK* DAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSUD
DR. SAIFUL ANWAR**

Yang ditulis oleh:

Nama : Adinda Zahra Nur Azizah

NIM : 220401110165

Program Studi : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Malang, 18 Mei 2026
Dosen Pembimbing



Selly Candra Ayu, M.Si
NIP. 199402172023212040

NOTA DINAS

**Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH *MEANINGFUL WORK* DAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSUD
DR. SAIFUL ANWAR**

Yang ditulis oleh:

Nama : Adinda Zahra Nur Azizah

NIM : 220401110165

Program Studi : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Malang, 19 Mei 2026

Dosen Pembimbing



Nurul Shofiah, M.Pd
NIP. 19900627201802012201

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adinda Zahra Nur Azizah

NIM : 220401110165

Fakultas : Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PENGARUH *MEANINGFUL WORK* DAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSUD DR. SAIFUL ANWAR** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 18 Mei 2026



Adinda Zahra Nur Azizah

NIM. 220401110165

MOTTO

"The purpose of life is to discover your gift. The work of life is to develop it. The meaning of life is to give your gift away."

(David Viscott)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penulis mengucapkan rasa syukur yang sangat mendalam kepada Allah SWT atas segala Petunjuk, Rahmat, dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.

Skripsi ini saya persembahkan kepada ibunda tercinta yang telah lebih dahulu kembali ke sisi Allah SWT. Meskipun tidak membersamai penulis dalam proses tumbuh dan berkembang, doa dan kasihnya selalu diyakini hadir dan menguatkan setiap langkah penulis. Karya ini juga saya persembahkan kepada ayahanda atas segala dukungan dan doa yang senantiasa diberikan.

Skripsi ini juga saya persembahkan kepada orang-orang yang sangat berharga dalam hidup saya, yaitu kakak-kakak tersayang yang dengan caranya masing-masing selalu memberikan dukungan, baik secara finansial maupun melalui doa dan perhatian. Berkat dukungan merekalah penulis dapat menempuh pendidikan hingga bangku perkuliahan dan akhirnya menyelesaikan studi ini. Tanpa mereka, penulis tidak akan sampai pada titik ini.

Penulis ingin berterima kasih kepada Nadita, Shelin, Danis, Ridha, Aliya, Afifi, dan teman-teman LPT yang selalu ada di setiap proses jatuh bangun penulis, dan tidak pernah lelah memberi semangat, doa, dan dukungan kepada penulis. Serta seluruh teman-teman angkatan 2022 yang sudah berjuang bersama-sama untuk meraih mimpi, terima kasih atas kenangan-kenangan indah yang dirajut bersama dalam menggapai impian.

KATA PENGANTAR

Puji syukur *Alhamdulillah* senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak dihari akhir.

Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ilfi Nur Diana, M.Si., CAHRM., CRMP., selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Siti Mahmudah, M. Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Fina Hidayati, MA selaku Ketua program studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Selly Candra Ayu, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, motivasi, dan berbagi pengalaman yang berharga kepada penulis.
5. Ibu Nurul Shofiah, M.Pd, selaku dosen penguji sekaligus pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, motivasi, dan berbagi pengalaman yang berharga kepada penulis.
6. Ibu Dr. Fina Hidayati, MA, selaku dosen penguji skripsi yang telah memberikan arahan, nasihat, motivasi, dan berbagi pengalaman yang berharga kepada penulis.
7. Segenap sivitas akademika Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terutama seluruh dosen, terima kasih atas segala ilmu dan bimbingannya.

8. Para perawat dan pihak terkait di RSUD Dr. Saiful Anwar, yang telah memberikan bantuan dan data yang sangat berarti bagi kelancaran penelitian ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

Malang, 18 Mei 2026

Penulis,

Adinda Zahra Nur Azizah

NIM. 220401110165

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
NOTA DINAS	v
NOTA DINAS	vi
SURAT PERNYATAAN.....	vii
MOTTO.....	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT.....	xviii
مستخلص البحث	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Kepuasan Kerja	9
1. Pengertian Kepuasan Kerja	9
2. Aspek-Aspek dalam Kepuasan Kerja.....	11
3. Faktor-Faktor dalam Kepuasan Kerja	13
4. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam	15
B. <i>Meaningful Work</i>	16
1. Pengertian <i>Meaningful Work</i>	16

2.	Aspek-Aspek <i>Meaningful Work</i>	17
3.	Faktor-Faktor <i>Meaningful Work</i>	18
4.	<i>Meaningful Work</i> dalam Perspektif Islam.....	19
C.	<i>Psychological Well-Being</i>	21
1.	Pengertian <i>Psychological Well-Being</i>	21
2.	Aspek-Aspek <i>Psychological Well-Being</i>	22
3.	Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Psychological Well-Being</i>	24
4.	<i>Psychological Well-Being</i> dalam Perspektif Islam	26
D.	Hubungan Variabel <i>Meaningful Work</i> dan <i>Psychological Well-Being</i> terhadap Variabel Kepuasan Kerja	27
E.	Kerangka Konseptual	31
F.	Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....		33
A.	Desain Penelitian.....	33
B.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
1.	Variabel Dependen.....	33
2.	Variabel Independen	34
C.	Definisi Operasional.....	34
1.	Kepuasan Kerja	34
2.	<i>Meaningful Work</i>	34
3.	<i>Psychological Well-Being</i>	35
D.	Partisipan.....	35
E.	Alat Pengumpulan Data	35
F.	Validitas dan Reliabilitas Instrumen	38
1.	Validitas	38
2.	Reliabilitas.....	40
G.	Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV		46
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		46
A.	Pelaksanaan Penelitian	46
1.	Gambaran lokasi penelitian.....	46

2. Pelaksanaan penelitian	46
B. Hasil Penelitian	46
C. Pembahasan.....	62
BAB V.....	85
KESIMPULAN DAN SARAN.....	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	87
C. Keterbatasan.....	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	Blue Print Kepuasan Kerja.....	36
Tabel 3. 2	Blue Print Skala Meaningful Work.....	37
Tabel 3. 3	Blue Print Skala Psychological Well-Being	37
Tabel 3. 4	Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja	39
Tabel 3. 5	Hasil Uji Validitas Skala Meaningful Work	40
Tabel 3. 6	Hasil Uji Validitas Skala Psychological Well-Being.....	40
Tabel 3. 7	Nilai Reliabilitas	41
Tabel 3. 8	Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 3. 9	Rumus Kategorisasi	44
Tabel 4. 1	Timeline pelaksanaan penelitian.....	46
Tabel 4. 2	Deskripsi Nilai Empirik	47
Tabel 4. 3	Demografi jenis kelamin.....	48
Tabel 4. 4	Demografi lama bekerja.....	49
Tabel 4. 5	Demografi ruangan	50
Tabel 4. 6	Kategorisasi tingkat kepuasan kerja.....	52
Tabel 4. 7	Skor total kepuasan kerja	52
Tabel 4. 8	Kategorisasi tingkat meaningful work	53
Tabel 4. 9	Skor total meaningful work.....	54
Tabel 4. 10	Kategorisasi tingkat psychological well-being	55
Tabel 4. 11	Skor total psychological well-being.....	55
Tabel 4. 12	Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4. 13	Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4. 14	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	58
Tabel 4. 15	Persamaan Regresi Berganda.....	59
Tabel 4. 16	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	60
Tabel 4. 17	Hasil Koefisien Korelasi	60
Tabel 4. 18	Hasil Koefisien Determinasi	60
Tabel 4. 19	Hasil Uji F.....	61
Tabel 4. 20	Hasil Uji T.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin.....	99
Lampiran 2 Skala	102
Lampiran 3 Google Form.....	108
Lampiran 4 Uji Validitas.....	109
Lampiran 5 Uji Reliabilitas.....	111
Lampiran 6 Analisis Deskriptif.....	112
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik	116
Lampiran 8 Analisis Regresi Berganda.....	117
Lampiran 9 Expert Judgement	119

ABSTRAK

Adinda Zahra Nur Azizah, 220401110165, Pengaruh *Meaningful Work* dan *Psychological Well-Being* terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang. Dosen Pembimbing: Selly Candra Ayu, M.Si

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja, khususnya pada profesi perawat yang memiliki tuntutan dan tanggung jawab tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan. Kepuasan kerja perawat dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis, di antaranya *meaningful work* dan *psychological well-being*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *meaningful work* dan *psychological well-being* terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Adapun metode pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu total sampling dengan sampel berjumlah 273 perawat RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *meaningful work*, *psychological well-being*, dan kepuasan kerja. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *meaningful work* perawat berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 86,45%, *psychological well-being* berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 67,03%, dan kepuasan kerja perawat sebagian besar juga berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 72,89%,. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel *meaningful work* dan *psychological well-being* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa *meaningful work* dan *psychological well-being* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Meaningful Work*, *Psychological Well-Being*, Perawat

ABSTRACT

Adinda Zahra Nur Azizah, 220401110165, The Influence of Meaningful Work and Psychological Well-Being on Job Satisfaction Among Nurses at Dr. Saiful Anwar General Hospital in Malang. Advisor: Selly Candra Ayu, M.Si

Job satisfaction is one of the important aspects in the workplace, especially in the nursing profession, which carries high demands and responsibilities in providing healthcare services. Nurses' job satisfaction can be influenced by various psychological factors, including meaningful work and psychological well-being. This study aims to determine the influence of meaningful work and psychological well-being on nurses' job satisfaction at Dr. Saiful Anwar General Hospital in Malang.

This study employed a quantitative approach with a correlational method. The sampling method used in this study was total sampling, involving 273 nurses at Dr. Saiful Anwar Regional Dr. Saiful Anwar General Hospital in Malang.. The instruments used in this study were the meaningful work scale, psychological well-being scale, and job satisfaction scale. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 22 software.

The results showed that the level of meaningful work among nurses was in the high category with a percentage of 86.45%, psychological well-being was also in the high category with a percentage of 67.03%, and most nurses' job satisfaction was categorized as high with a percentage of 72.89%. The partial test results showed that each variable, meaningful work and psychological well-being, had a significant influence on job satisfaction with a significance value of $0.000 < 0.05$. The simultaneous test results indicated that meaningful work and psychological well-being together had a significant influence on nurses' job satisfaction at Dr. Saiful Anwar General Hospital in Malang..

Keywords: Job Satisfaction, Meaningful Work, Psychological Well-Being, Nurses.

مستخلص البحث

أديندا زهرة نور عزيزة، 220401110165، تأثير العمل ذي المعنى والرفاه النفسي على الرضا الوظيفي لدى الممرضين في مستشفى الدكتور سيف الأنور الحكومي بمدينة مالانج. المشرفة: سيلبي تشاندرا أبو ماجستير.

يُعدّ الرضا الوظيفي أحد الجوانب المهمة في بيئة العمل، وخاصةً في مهنة التمريض التي تتسم بارتفاع مستوى المسؤوليات والمتطلبات في تقديم الخدمات الصحية. ويمكن أن يتأثر الرضا الوظيفي لدى الممرضين بعدة عوامل نفسية، من بينها العمل ذو المعنى والرفاه النفسي. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير العمل ذي المعنى والرفاه النفسي على الرضا الوظيفي لدى ممرضي مستشفى الدكتور سيف الأنور الحكومي بمدينة مالانج. استخدمت هذه الدراسة المنهج الكمي بالأسلوب الارتباطي. أما طريقة أخذ العينة في هذه الدراسة فكانت باستخدام أسلوب العينة الكلية، حيث بلغ عدد أفراد العينة 273 ممرضاً وممرضة من مستشفى الدكتور سيف الأنور الحكومي بمدينة مالانج. وتمثلت أدوات البحث في مقياس العمل ذي المعنى، ومقياس الرفاه النفسي SPSS ومقياس الرضا الوظيفي. كما استخدمت الدراسة تحليل الانحدار الخطي المتعدد باستخدام برنامج الإصدار 22 لتحليل البيانات.

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى العمل ذي المعنى لدى الممرضين كان ضمن الفئة المرتفعة بنسبة بلغت 86.45%، كما كان مستوى الرفاه النفسي ضمن الفئة المرتفعة بنسبة 67.03%، وكذلك كان الرضا الوظيفي 86.45% لدى معظم الممرضين ضمن الفئة المرتفعة بنسبة 72.89%. وأظهرت نتائج الاختبار الجزئي أن متغيري العمل ذي المعنى والرفاه النفسي يؤثران تأثيراً معنوياً على الرضا الوظيفي، حيث بلغت قيمة الدلالة 0.000. كما أظهرت نتائج الاختبار المتزامن أن العمل ذي المعنى والرفاه النفسي يؤثران معاً تأثيراً < 0.05 معنوياً على الرضا الوظيفي لدى الممرضين في مستشفى الدكتور سيف الأنور الحكومي بمدينة مالانج.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، العمل ذو المعنى، الرفاه النفسي، الممرضون.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen pelayanan di rumah sakit. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak hanya memiliki keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga perasaan, akal, dan dorongan yang memengaruhi kualitas pelayanan (Surajiyo et al., 2020). Kualitas dan kuantitas SDM yang memadai sangat penting bagi suatu instansi atau organisasi, sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Amelia et al., 2022). Keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal sangat bergantung pada kemampuan dan dedikasi tenaga medis serta staf pendukung lainnya. Mereka tidak hanya harus memiliki pengetahuan yang luas mengenai penyakit dan pengobatan, tetapi juga keterampilan berkomunikasi yang baik dengan pasien.

Keberhasilan dalam memberikan pelayanan secara profesional melibatkan berbagai tenaga kesehatan, salah satu di antaranya yang terlibat secara langsung dalam pemberian pelayanan kepada pasien ialah perawat (Muti, 2020). Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang memegang peranan penting dalam sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat merupakan profesi yang dimana memiliki potensi besar untuk terpapar bahaya dari lingkungan di tempat kerja, seperti potensi terpapar penyakit menular, radiasi, zat beracun, dll (Koren et al., 2021). Perawat memegang peranan sentral karena mereka adalah tenaga kesehatan yang paling sering berinteraksi langsung dengan pasien (Aryudi et al., 2023). Perawat tidak hanya bertugas memberikan perawatan medis, tetapi juga memberikan dukungan emosional dan psikologis yang sangat penting dalam proses penyembuhan pasien.

Berdasarkan data *World Health Organization* (WHO), profesi perawat merupakan kelompok profesi terbesar di sektor kesehatan yaitu sekitar 59% dari profesi kesehatan (World Health Organization, 2020). WHO juga menambahkan bahwa perkiraan pada tahun 2030 akan terjadi kekurangan sekitar 5,7 juta tenaga perawat secara global. Kekurangan ini akan dirasakan di berbagai negara berpenghasilan rendah hingga menengah, termasuk negara-negara berkembang di Asia Tenggara, Afrika, wilayah Mediterania Timur, dan beberapa bagian Amerika Latin. Salah satu penyebab utama dari kekurangan tenaga perawat ini adalah ketidakpuasan kerja, seperti gaji dan kondisi kerja yang dialami oleh para profesional di bidang keperawatan. Sehingga, kepuasan kerja menjadi salah satu hal penting bagi suatu profesi untuk melakukan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan individu terhadap pekerjaan mereka serta segala elemen yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut (Harahap & Prasetya, 2021). Persepsi individu tentang pekerjaan mereka merupakan bagian dari kepuasan kerja itu sendiri. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya akan mempengaruhi produktivitas kerja yang tinggi pula, sebaliknya jika individu tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung menunjukkan sikap negatif dan produktivitas yang rendah.

Ketidakpuasan kerja yang dialami oleh para perawat yang bekerja di suatu rumah sakit tentunya dilatarbelakangi oleh beberapa faktor. Terdapat beberapa penelitian yang mengkaji mengenai hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mustofa et al., (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja perawat di rumah sakit dipengaruhi oleh perasaan aman dan nyaman yang mereka rasakan di lingkungan rumah sakit. Melalui perasaan tersebut terlahirlah perasaan senang dan bahagia pada saat mereka bekerja dan akhirnya mereka dapat menikmati pekerjaan yang mereka lakukan. Pegawai yang merasa bahagia dan nyaman di tempat kerjanya memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Ketika pegawai

merasa puas dan bersemangat, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Selain itu, pegawai yang bahagia memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk meninggalkan perusahaan, mengurangi angka *turnover* yang seringkali menjadi masalah bagi banyak organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suspahariati dan Susilawati (2020), menjelaskan sekitar 71,4% pegawai merasa tidak puas pada instansi tempatnya bekerja, sementara 28,6% merasa puas. Penelitian lain yang dilakukan oleh Muharni et al., (2023) menganalisis kepuasan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit, hasilnya menunjukkan 64,7% merasa tidak puas terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Selain itu penelitian yang berfokus pada kepuasan kerja perawat menunjukkan sekitar 52,4% merasa tidak puas terhadap penghasilannya, 38,1% merasa tidak puas dengan kondisi kerja, 52,4% tidak puas dengan penghargaan yang diberikan, serta 71,4% tidak puas dalam menjalankan tugas mereka. Rahmawati Aryudi et al., (2023) juga melakukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit nasional yang menunjukkan bahwa 55,6% perawat tidak puas dengan hubungan antarpribadi yang kurang baik, diikuti dengan 52,6% perawat tidak puas dengan penghargaan yang diberikan oleh rumah sakit, serta 21,4% merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima.

Berdasarkan penjelasan di atas secara tidak langsung kepuasan kerja seorang perawat yang bekerja di rumah sakit menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen rumah sakit. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dan keselamatan pasien di rumah sakit tersebut. Kepuasan kerja seorang perawat juga dipengaruhi oleh faktor internal yaitu *psychological well-being* mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Doloksaribu et al., (2022), menyatakan bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja pegawai. Melalui penelitian tersebut

menegaskan bahwa aspek mental dan emosional menjadi pendorong utama seseorang dalam hal kepuasan kerja.

Hal lain yang berperan penting dalam kepuasan kerja seorang pegawai atau dalam penelitian ini adalah seorang perawat yaitu aspek *meaningful work*. *Meaningful work* merupakan suatu pekerjaan yang terhubung dengan tujuan hidup dan nilai-nilai yang dianut oleh seseorang (Fajriyah & Darmawan, 2025). Dalam penelitiannya juga ditambahkan bahwa ketika individu memandang pekerjaan yang ia lakukan selaras dengan nilai-nilai serta tujuan yang diyakininya dalam hidup, maka hal tersebut akan menjadikan pengalaman kerjanya terasa lebih bermakna dan meningkatkan tingkat kepuasan yang ia rasakan. Penelitian lain dari Mulyati (2020) menjelaskan bahwa *meaningful work* adalah ketika individu merasakan panggilan jiwa terhadap suatu pekerjaan. Individu yang merasakan hal tersebut akan menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi dan bahkan ketika pekerjaan tersebut tidak dibayarpun mereka tetap dapat menghabiskan waktu yang lebih banyak untuk bekerja. Melalui penjelasan tersebut menegaskan bahwa aspek *meaningful work* menjadi hal yang penting bagi individu dalam menjalani suatu pekerjaannya dan merasa puas.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Saiful Anwar di Kota Malang. Menurut Dinkes Kota Malang (2022), RSUD Dr. Saiful Anwar merupakan satu-satunya rumah sakit yang termasuk dalam tipe kelas A di Kota Malang. Rumah Sakit Umum Kelas A, menurut Pasal 16 ayat (1) huruf a, adalah rumah sakit yang memiliki kapasitas minimal 250 tempat tidur (Daud et al., 2023). Ciri khas dari rumah sakit ini adalah kemampuannya untuk memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif kepada sejumlah besar pasien. Dengan fasilitas medis yang lengkap dan modern, RSUD Dr. Saiful Anwar dilengkapi dengan peralatan yang diperlukan untuk diagnosis dan perawatan yang efektif. Keberadaan fasilitas yang memadai menjadikan rumah sakit ini sebagai pusat rujukan, yang berarti volume pasien yang ditangani cukup tinggi. Akibatnya, beban kerja yang dirasakan oleh tenaga medis, khususnya perawat, menjadi cukup

berat. Perawat sering kali memiliki interaksi yang lebih intens dengan pasien dibandingkan dokter, sehingga mereka harus mampu mengelola tuntutan emosional dan fisik yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini menekankan pentingnya *meaningful work* dan *psychological well-being* terhadap kepuasan kerja mereka dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien.

Dari hasil wawancara dengan perawat yang berada di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang, mereka mengungkapkan bahwa:

"Sepaham saya mba rata-rata perawat disini merasa beban kerjanya tinggi dan tekanan emosional juga menjadi tantangan bagi kita ya jalani pekerjaan kita disini. Kita juga kan yang sering berinteraksi dengan para pasien, kadang di satu shift kekurangan orang. Kadang juga kurang dapat dukungan psikologis dari pihak rumah sakit atau kadang suka dibentak sama pihak keluarga pasien." (FA, 26 tahun, 19 September 2025)

"Kalau tantangan pekerjaan pasti ada ya mba, karena kan pekerjaan kita berhubungan langsung dengan orang lain dan pasti kondisi mereka lagi ga baik-baik aja. Jadi ya kita harus banyak banyak sabar. Kalau dari segi beban kerja bener kata FA, upah juga belum bisa dikatakan besar mba, kalau terkait promosi jangka waktunya ga secepat itu juga. Mungkin yang paling mendominasi tingkat kepuasan kerja perawat menurut saya, dukungan dari manajemen dan penghargaan atau apresiasi dari pasien atau keluarga pasien ya. Ketika keluarga pasien atau pasiennya sendiri mengucapkan terima kasih aja kita udah seneng jalanin pekerjaan kita." (RD, 26 tahun, 19 September 2025)

Melalui wawancara tersebut dapat terlihat bahwa perawat tersebut belum mencapai kepuasan kerja di tempatnya bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Amalia Nofiani et al., (2025), yang menunjukkan bahwa beban kerja yang berat pada perawat pelaksana dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti jumlah pasien yang terlalu banyak, kekurangan tenaga keperawatan di ruang tersebut, dan adanya tugas tambahan yang harus dipenuhi. Fenomena ini menunjukkan adanya gap antara kebutuhan perawat akan dukungan psikologis dan makna kerja dengan kondisi aktual di

lapangan yang belum banyak diteliti secara komprehensif di rumah sakit pemerintah Indonesia.

Dari sisi penelitian, meskipun beberapa studi telah mengkaji hubungan antara *meaningful work*, *psychological well-being*, dan kepuasan kerja secara terpisah, masih terdapat kekurangan dalam penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut, khususnya dalam konteks perawat di rumah sakit pemerintah di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi gap penelitian dengan mengkaji secara komprehensif pengaruh *Meaningful Work* dan *Psychological Well-Being* terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang.

Maka dari itu, penelitian ini difokuskan untuk menguji sejauh mana *meaningful work* dan *psychological well-being* berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar. Penelitian ini diharapkan mampu menghadirkan gambaran empiris yang valid, akurat, serta dapat diaplikasikan dalam konteks nyata, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang kesehatan terutama dalam hal psikologis mereka. Urgensi penelitian ini sangat tinggi karena perawat memiliki peran yang strategis dalam sistem pelayanan kesehatan, tidak hanya sebagai pemberi layanan medis, tetapi juga sebagai pihak yang berinteraksi langsung dengan pasien secara intensif. Kepuasan kerja perawat berimplikasi pada kinerja, motivasi, serta kualitas pelayanan yang mereka berikan dan pada akhirnya akan berdampak pada keselamatan pasien serta efektivitas layanan rumah sakit secara keseluruhan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *Meaningful Work*, *Psychological Well-Being*, dan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar?
2. Bagaimana pengaruh *Meaningful Work* terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar?
3. Bagaimana pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar?

4. Bagaimana pengaruh *Meaningful Work* dan *Psychological Well-Being* terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar?

C. Tujuan Penelitian

5. Memaparkan tingkat *Meaningful Work*, *Psychological Well-Being*, dan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar.
6. Memaparkan pengaruh *Meaningful Work* terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar.
7. Memaparkan pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar.
8. Memaparkan pengaruh *Meaningful Work* dan *Psychological Well-Being* terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar.

D. Manfaat Penelitian

9. Manfaat Teoritis

Pengukuran yang sesuai dengan teori yang ada diharapkan penelitian ini dapat memberikan perluasan wawasan dan pengembangan ilmu psikologi dalam bidang psikologi industri dan organisasi, terutama dalam hal kepuasan kerja perawat yang dilihat dari faktor *meaningful work* dan *psychological well-being* perawat.

10. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis yang signifikan bagi berbagai pihak, khususnya manajemen RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang. Dengan memahami pengaruh *meaningful work* dan *psychological well-being* terhadap kepuasan kerja perawat, manajemen rumah sakit dapat merancang dan mengimplementasikan kebijakan serta program yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi, kesejahteraan, dan kepuasan kerja perawat. Hal ini penting untuk menurunkan tingkat *turnover* dan absensi, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan pelatihan dan intervensi psikologis yang bertujuan memperkuat makna kerja dan *psychological well-being* perawat, sehingga mereka mampu menghadapi tekanan kerja dan stres secara lebih baik. Perawat pun akan dapat memberikan pelayanan yang lebih optimal dan empatik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan pasien dan reputasi rumah sakit. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi institusi kesehatan lain di Indonesia dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan melalui pendekatan psikologis yang holistik. Sehingga penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang, tetapi juga bagi pengembangan sistem pelayanan kesehatan nasional.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional positif yang timbul ketika individu merasa puas terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya (Safitri & Astutik, 2019). Kepuasan ini mencerminkan sejauh mana harapan dan kebutuhan pegawai terpenuhi melalui pengalaman kerja yang mereka alami. Faktor-faktor seperti beban kerja yang sesuai, sistem kompensasi yang adil, gaya kepemimpinan yang suportif, hubungan harmonis dengan rekan kerja, serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif memiliki peranan penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja seseorang. Ketika pegawai menilai bahwa pekerjaan mereka memberikan makna, penghargaan, dan keseimbangan antara tuntutan serta kemampuan pribadi, maka akan muncul perasaan positif yang menumbuhkan komitmen, semangat, dan loyalitas terhadap organisasi. Sebaliknya, apabila individu mengalami ketidaksesuaian antara harapan dan realitas pekerjaan, seperti tekanan berlebih, kurangnya penghargaan, atau hubungan kerja yang tidak mendukung, maka akan timbul perasaan negatif yang dapat menurunkan kepuasan kerja, bahkan berujung pada stres dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Menurut Anoraga (2009) dalam bukunya dijelaskan bahwa seseorang akan merasa puas atas pekerjaan yang ia lakukan, apabila ia menganggap pekerjaan tersebut telah memenuhi harapan dan tujuan yang telah ia tentukan, Kondisi dimana seseorang mendambakan sesuatu, maka dapat diartikan bahwa orang tersebut memiliki suatu harapan dan termotivasi untuk melakukan segala tindakan ke arah mencapai harapan tersebut. Apabila harapannya itu terwujud, maka akan timbul perasaan puas.

Spector (1985) menjelaskan kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan bagaimana perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk terhadap berbagai aspek yang ada di dalamnya. Perasaan ini terbentuk dari sejauh mana individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya, yang pada akhirnya menggambarkan tingkat kepuasan maupun ketidakpuasan yang dirasakan terhadap pekerjaan yang dijalani.

Locke (1969) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “*Job satisfaction is the pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job as achieving or facilitating the achievement of one's job values,*” dan ketidakpuasan kerja sebagai “*Job dissatisfaction is the unpleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job as frustrating or blocking the attainment of one's job values or as entailing disvalues.*” Dengan kata lain kepuasan kerja adalah perasaan senang atau bahagia yang muncul ketika seseorang menilai bahwa pekerjaannya membantu atau memungkinkan tercapainya hal-hal yang ia anggap penting dan bernilai dalam konteks pekerjaan. Jika pekerjaan seseorang sesuai dengan harapan, tujuan, atau nilai-nilai pribadinya, maka ia akan merasa puas. Sementara ketidakpuasan kerja adalah perasaan tidak nyaman atau tidak bahagia yang muncul ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya justru menghambat, menghalangi, atau bahkan bertentangan dengan nilai-nilai atau tujuan yang ingin ia capai. Jika pekerjaan dirasa tidak mendukung atau bahkan merugikan hal-hal yang dianggap penting, maka muncullah ketidakpuasan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu kebutuhan psikologis penting yang perlu dipenuhi dalam diri setiap karyawan (Badrianto & Astuti, 2023). Ketika kebutuhan ini terpenuhi, individu akan merasakan kenyamanan, penerimaan, serta kebanggaan terhadap pekerjaan yang dijalani. Pemenuhan kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada meningkatnya rasa suka terhadap pekerjaan, tetapi juga dapat menumbuhkan motivasi intrinsik untuk berprestasi dan berkontribusi lebih baik bagi organisasi. Sebaliknya, apabila kebutuhan akan kepuasan kerja tidak terpenuhi, karyawan

cenderung mengalami penurunan semangat, kurangnya keterikatan dengan pekerjaan, hingga berpotensi menimbulkan stres atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dirasakan karyawan ketika pekerjaan yang dijalani mampu memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai pribadinya. Kepuasan ini tercermin dari sejauh mana individu menyukai pekerjaannya serta menilai aspek-aspek seperti upah atau gaji, hubungan antar rekan kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja secara positif. Ketika harapan dan realitas kerja sejalan, muncul perasaan puas yang mendorong motivasi dan komitmen terhadap organisasi

2. Aspek-Aspek dalam Kepuasan Kerja

Spector (1985) menjelaskan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai menjadi sembilan aspek, yaitu diantaranya:

a. Pay

Aspek ini merupakan jumlah pendapatan atau gaji yang didapatkan oleh seorang pegawai. Menurutnya seberapa besar aspek upah ini akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di suatu organisasi.

b. Promotion

Promosi merupakan kesempatan pegawai untuk berkembang di suatu organisasi yang dapat dinilai dari kenaikan jabatan atau semacamnya. Promosi menjadi salah satu aspek dari kepuasan kerja menurut Spector, karena mampu memberikan kemajuan atau pengembangan karir, dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai, pegawai merasa adil, serta peningkatan kinerja pegawai.

c. Supervision

Aspek ini berkontribusi menunjang kepuasan kerja pegawai terhadap pengawasan atau manajemen organisasi, serta hubungan baik atau tidaknya kepada atasan. Kepuasan kerja pegawai akan meningkat

apabila atasan dapat memahami bawahan, bersikap ramah, dan memberikan pujian kepada bawahan.

d. *Benefits*

Tunjangan merupakan kompensasi tambahan di luar gaji pokok pegawai. Aspek ini akan mengukur sejauh mana seorang pegawai merasa puas terhadap tunjangan yang mereka dapatkan dari organisasi.

e. *Contingent Reward*

Penghargaan bersyarat merupakan pengakuan, apresiasi, ataupun pujian yang didapatkan pegawai karena sudah melakukan pekerjaan dengan baik. Aspek ini akan mengukur sejauh mana pegawai merasa puas terhadap penghargaan yang mereka dapatkan.

f. *Operating Procedures*

Aspek ini berkaitan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja yang di mana akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya.

g. *Co-Workers*

Aspek ini akan mengukur sejauh mana kepuasan kerja pegawai yang berhubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang dapat mendukung satu sama lain, memiliki nilai, sikap, ataupun filosofi yang sama akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

h. *Nature of Work*

Sifat kerja dapat diartikan sebagai tugas, tanggung jawab, dan karakteristik khusus dari sebuah pekerjaan yang di mana akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

i. *Communication*

Komunikasi merupakan alat penting dalam sebuah pekerjaan. Ketika komunikasi dapat berjalan dengan baik dan sehat pada sebuah organisasi, maka pegawai akan dapat lebih memahami tugas-tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas, meminimalisir terjadinya konflik, yang pada akhirnya dapat berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai.

3. Faktor-Faktor dalam Kepuasan Kerja

Wijono (2010) mengatakan dalam bukunya yaitu Psikologi Industri & Organisasi bahwa terdapat beberapa faktor utama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, diantaranya yaitu:

a. Frustrasi

Frustrasi adalah hasil dari situasi sulit yang membuat seseorang sulit mencapai tujuan yang diinginkan. Ketika seseorang tidak dapat mencapai tujuan penting, mereka akan mengalami depresi, ketakutan, kecemasan, rasa bersalah, bahkan marah. Frustrasi dapat dirasakan oleh seseorang ketika ia tidak mampu memproses kehidupan yang menyenangkan dirinya. Selain itu, ketika suatu tujuan ataupun peran-peran yang dimainkan seseorang tidak dapat mereka capai, maka hal tersebut dapat menjadi faktor penyebab perkembangan frustrasi pribadi.

b. Ciri-Ciri Teknologi

Penggunaan teknologi dapat mempermudah pegawai melakukan pekerjaannya. Apabila pegawai mampu dan memahami cara penggunaan suatu teknologi, maka pegawai tersebut akan lebih kompeten dan percaya diri dalam menyelesaikan tugasnya. Kesesuaian teknologi dengan jenis suatu pekerjaan juga berperan penting, dimana teknologi yang relevan dan mendukung kemudahan pelaksanaan tugas akan meningkatkan motivasi dan juga kepuasan kerja suatu pegawai.

c. Kebermaknaan Kerja

Kebermaknaan kerja merupakan pandangan individu terhadap pekerjaannya yang dimana mereka menganggap pekerjaan tersebut memiliki tujuan dan nilai yang lebih tinggi daripada hanya sekedar memenuhi kebutuhan ekonomi semata. Mereka berpandangan bahwa pekerjaan yang ia jalani memberikan kontribusi yang penting bagi dirinya dan juga orang lain.

d. Sifat-Sifat Supervisi

Supervisi merupakan kelebihan atau kemampuan seseorang untuk melihat dan memikirkan sesuatu secara jauh ke depan. Supervisi dapat

diartikan sebagai pengawasan yang dilakukan oleh seorang profesional dalam bidangnya, sehingga dapat mengarahkan, membimbing, serta memastikan setiap kegiatan berjalan sesuai tujuan organisasi. Orang yang melakukan supervisi disebut dengan *supervisor*.

e. Pekerjaan dan Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis merupakan kondisi ketika individu mampu mengembangkan potensi dalam dirinya secara maksimal, memiliki tujuan hidup yang jelas dan bermakna, dan dapat menerima dirinya. Ketika individu memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi, maka akan terdapat kemungkinan yang tinggi akan mampu beradaptasi dengan berbagai situasi dalam hidupnya, dapat menjalin hubungan yang sehat dengan rekan kerjanya, dan individu tersebut melihat profesinya sebagai sarana untuk tumbuh dan berkembang.

f. Ketidaksesuaian peran dan Konflik Peran

Ketidaksesuaian peran merupakan kondisi di mana tuntutan atau harapan terhadap suatu peran tidak selaras dengan kemampuan, nilai, atau persepsi individu yang menjalankannya. Situasi ini terjadi ketika seorang pegawai dihadapkan pada ekspektasi peran yang saling bertentangan atau tidak sesuai dengan karakteristik pribadinya. Sebagai contoh seorang pegawai yang berorientasi pada kerja tim, namun dituntut untuk bekerja secara individual dan kompetitif. Wijono (2010) mengatakan bahwa ketika individu mengalami ketidaksesuaian akan perannya, ada baiknya individu tersebut perlu memiliki kesadaran bahwa peran yang dimainkannya akan membuat dirinya mengalami konflik peran dan dapat mengganggu dirinya sendiri dan juga organisasi.

Sedangkan konflik peran merupakan bentuk pertentangan dalam diri individu yang muncul ketika terjadi ketidaksesuaian atau ketidakjelasan antara peran, tugas, dan tanggung jawab yang harus dijalankan seseorang.

4. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Definisi kepuasan kerja Islami merujuk pada perasaan bahagia yang dirasakan sebelum, selama, dan setelah melaksanakan suatu pekerjaan, yang berlandaskan pada keyakinan bahwa kegiatan tersebut merupakan bentuk takwa atau keshalihan. Pekerjaan yang dilakukan bukan semata-mata untuk mengejar duniawi, tetapi juga ingin meraih keridhaan Allah SWT (Himam & Tidjani, 2025). Sebagaimana disebutkan dalam hadist yang berbunyi:

عن أنس بن مالك قال، قال رسول الله صلى الله عليه و سلم: ليس بخيركم من ترك دنياه لأخرته و لا آخرته لدنياه حتى يصيب منهما جميعا فإن الدنيا بلاغ إلى الآخرة و لا تكونوا كلا على الناس (رواه الديلمي و ابن عساکر)

Artinya: *"Dari Anas bin Malik berkata, Rasulullah SAW. bersabda: "bukanlah orang yang terbaik diantara kalian, seseorang yang mengabaikan urusan duniawinya demi urusan akhiratnya, dan bukan pula seseorang yang mengabaikan urusan akhiratnya demi urusan duniawinya, sehingga ia mendapatkan keduanya secara bersamaan. Sesungguhnya dunia itu merupakan sarana atau jalan untuk menuju ke akhirat, dan jangan sekali-kali kalian menjadi beban bagi orang-orang lain"* (HR. Ad-Dailami dan Ibnu 'Asakir).

Kepuasan kerja dalam perspektif Islam dapat disebut sebagai *riḍā*. *riḍā* sendiri memiliki arti yaitu senang, rela atas sesuatu, merasa puas. Jadi erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: *"Seandainya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya, dan (demikian pula) Rasul-Nya. Sesungguhnya kami adalah orang-*

orang yang selalu hanya berharap kepada Allah” (Kementerian Agama RI, 2022, QS. At-Taubah [9]: 59).

Mujib menjelaskan bahwa karakter orang yang *riḍā* adalah mereka yang menerima dengan lapang hati segala yang dimiliki dan diberikan oleh Allah (Sari, 2021). Dalam kajian tematik Qur'ani, Mujib mengidentifikasi pola umum dari karakter orang yang *riḍā*, yaitu (1) Mereka meyakini bahwa setiap peristiwa yang terjadi adalah ketetapan dari Allah SWT. (2) Perilaku *riḍā* akan mendatangkan harapan dan karunia dari-Nya. (3) Dengan menerima ketentuan Allah SWT, seseorang akan mendapatkan keridhaan Allah dan balasan berupa kehidupan abadi di surga. Karakter ini mencerminkan kedamaian jiwa dan keikhlasan dalam menjalani kehidupan, serta keyakinan bahwa segala sesuatu berasal dari Allah yang Maha Bijaksana.

Kepuasan kerja Islami merupakan suatu reaksi yang terpadu dalam diri individu yang muncul ketika seseorang menghadapi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Reaksi ini mencerminkan keterpaduan antara aspek emosional, sikap, keyakinan, evaluasi, dan pengalaman individu dalam menjalankan tugasnya (Permana Sari & Handistrianto, 2024). Dalam konteks ini, kepuasan kerja tidak hanya diukur dari faktor duniawi semata, tetapi juga dari sejauh mana pekerjaan tersebut dilakukan dengan niat untuk mencapai rida Allah SWT.

B. *Meaningful Work*

1. Pengertian *Meaningful Work*

Meaningful work atau pekerjaan yang bermakna dapat diartikan ketika individu menganggap pekerjaan yang ia jalani memiliki makna yang selaras dengan makna hidupnya, tujuan yang jelas, dan nilai-nilai penting dalam hidupnya (Steger, 2016). Steger juga menambahkan bahwa pekerjaan yang bermakna akan memiliki dampak yang positif terhadap individu yang menjalani suatu profesi. Bukan hanya berdampak positif kepada dirinya sendiri, melainkan terhadap rekan kerja dan bahkan perusahaan tempatnya bekerja. Hal itu selaras dengan yang dikatakan Geldenhuys et al., (2014),

bahwa pegawai yang merasakan kebermanaan dalam pekerjaannya serta memiliki dorongan untuk memberikan manfaat yang lebih luas bagi orang lain maupun organisasi, cenderung menunjukkan kualitas dan karakteristik yang diharapkan oleh perusahaan .

Irianto et al., (2021) menjelaskan bahwa *meaningful work* tidak bersifat *hedonic* yang berarti hanya berorientasi pada pencarian kegembiraan, kepuasan diri, atau keuntungan pribadi semata, namun bersifat *eudaimonic* artinya menekankan pada perkembangan diri dan tujuan dari individu itu sendiri. Dengan kata lain dalam pandangan *eudaimonic*, individu bekerja bukan hanya sekedar sarana untuk mendapatkan imbalan materi atau kegembiraan sesaat, melainkan pekerjaan itu menjadi bagian dari proses aktualisasi diri. Individu yang memiliki pandangan seperti itu, akan melihat pekerjaan yang ia jalani sebagai wadah untuk tumbuh dan berkembang, memiliki motivasi belajar yang tinggi, dan memberikan manfaat bagi orang lain serta lingkungan sekitarnya.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *meaningful work* merupakan kondisi ketika individu merasakan bahwa pekerjaannya selaras dengan nilai, tujuan, dan makna hidupnya. Pekerjaan yang bermakna tidak hanya memberikan kepuasan emosional, tetapi juga menjadi sarana untuk berkembang dan berkontribusi bagi orang lain serta organisasi. Individu yang merasakan kebermanaan dalam pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.

2. Aspek-Aspek *Meaningful Work*

Berdasarkan teori Steger et al., (2012) dijelaskan bahwa terdapat tiga aspek dalam *meaningful work*, yaitu diantaranya:

a. *Positive Meaning in Work*

Positive meaning in work merupakan aspek yang menjelaskan bahwa seseorang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna, bernilai, dan memberikan kontribusi yang penting dalam hidupnya.

b. *Meaning Making Through Work*

Aspek menjelaskan bahwa *meaningful work* dapat membantu seseorang memahami dirinya dengan lebih baik, memberikan wawasan yang luas tentang dunia disekitarnya, dan mendorong pertumbuhan pribadi. Secara inti aspek ini membantu menangkap konteks kehidupan yang lebih luas dari pekerjaan seseorang.

c. *Greater Good Motivations*

Aspek ini menjelaskan bahwa suatu pekerjaan akan terasa lebih bermakna ketika pekerjaan tersebut memiliki dampak positif bagi orang lain. Motivasi untuk kebaikan bersama ini tidak hanya memperkuat rasa tanggung jawab sosial, tetapi juga meningkatkan kepuasan batin dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan, karena individu merasa bahwa usahanya membawa manfaat nyata bagi kehidupan banyak orang.

3. Faktor-Faktor *Meaningful Work*

Sandoghdar & Bailey (2023) dalam bukunya yang berjudul “*Meaningful work: What is meaningful work and why does it matter? A guide for practitioners*”, dijelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *meaningful work* pada diri seorang pegawai. Faktor-faktor tersebut dapat dikelola oleh organisasi melalui berbagai upaya yang bertujuan untuk menciptakan dan memfasilitasi pengalaman kerja yang bermakna bagi pegawai mereka.

a. *Relational Factors*

Interpersonal cues (petunjuk antarpribadi), *social networks* (jaringan sosial, dan *leadership* (kepemimpinan) merupakan bagian dari faktor relasi, yang dimana dapat mempengaruhi tingkat *meaningful work* seseorang.

b. *Job Factors*

Desain pekerjaan dan kondisi kerja menjadi bagian dari faktor pekerjaan dapat mempengaruhi *meaningful work* seseorang. Desain

pekerjaan yang baik dimana mencakup variasi keterampilan, rasa pentingnya pekerjaan, dan tingkat otonomi yang tinggi dapat meningkatkan rasa *meaningful work*. Sementara kondisi kerja, seperti jenis kontrak, keamanan kerja, keadilan kompensasi, dan beban kerja juga memiliki pengaruh dalam hal *meaningful work*.

c. *Organisational Factors*

Faktor-faktor dalam organisasi seperti iklim kerja, praktik organisasi, dan budaya organisasi juga sangat memengaruhi tingkat *meaningful work* bagi seorang pegawai. Iklim kerja yang mendukung pembelajaran, saling menghargai, dan terbuka terhadap kritik dapat meningkatkan makna kerja. Hal yang dapat dilakukan salah satunya adalah pelatihan SDM yang dapat memberi pegawai rasa kontribusi dan kebanggaan. Budaya organisasi yang inovatif, suportif, dan berlandaskan nilai-nilai etis juga membantu memenuhi kebutuhan kontrol dan rasa memiliki, sehingga memperkuat pengalaman kerja yang bermakna.

d. *Societal Factors*

Masyarakat dan budaya dapat memengaruhi kehidupan organisasi, jenis pekerjaan yang tersedia, serta cara individu memaknai pekerjaan mereka.

e. *Individual Factors*

Faktor individu disini diartikan sebagai faktor internal pribadi seorang pegawai, seperti kepribadian, motivasi, keyakinan dan nilai-nilai pribadi mereka yang melihat pekerjaan sebagai panggilan hidup (*calling*).

4. *Meaningful Work* dalam Perspektif Islam

Meaningful work dalam pandangan Islam bukan hanya sekadar cara untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga merupakan bentuk ibadah dan kesempatan untuk melakukan perbuatan baik (Merdiaty, 2024). Pekerjaan yang bermakna melibatkan penyesuaian kehidupan profesional seseorang dengan nilai-nilai Islam, serta memberikan kontribusi positif kepada orang

lain. Melalui *meaningful work* Islami, individu dapat menemukan tujuan dan kepuasan dalam karier mereka dengan tetap mengikuti prinsip-prinsip Islam.

Bekerja dalam perspektif Islam tidak hanya sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab sosial dan pengabdian kepada Allah Swt. Pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang baik serta memberikan manfaat bagi orang lain memiliki nilai ibadah dan menjadi bagian dari implementasi ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari (Afandi & Alif, 2025). Islam juga mendorong umatnya untuk bekerja secara mandiri, menjaga kehormatan diri, serta menghindari ketergantungan kepada orang lain tanpa alasan yang dibenarkan. Makna suatu pekerjaan tidak hanya diukur dari keuntungan materi atau kepuasan yang diperoleh, melainkan juga dari sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan kemaslahatan bagi sesama dan menjadi sarana untuk memperoleh ridha Allah Swt. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT pada surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan" (Kementerian Agama RI, 2022, QS. At-Taubah [9]: 105).

Menurut penafsiran dalam Tafsir Al-Misbah surat At-Taubah ayat 105 ini mengandung perintah untuk bekerja dengan niat karena Allah SWT, disertai amal saleh yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun masyarakat (Desriliwa Ade Mela & Zul Ikrom Zilsafil, 2023). Setiap amal perbuatan yang dilakukan akan memperoleh balasan dan Allah SWT Maha Mengetahui segala yang tampak maupun yang gaib, termasuk hakikat dari setiap pekerjaan yang dikerjakan.

Rasulullah SAW pun pernah bersabda bahwa "*Sebaik-baiknya manusia ialah yang paling bermanfaat bagi orang lain*" (HR. Ahmad). Hadist tersebut menunjukkan bahwa nilai utama dari suatu aktivitas, termasuk pekerjaan itu terletak pada sejauh mana aktivitas tersebut dapat memberikan manfaat bagi orang lain. Pekerjaan yang memberikan kontribusi positif bagi kehidupan individu maupun masyarakat memiliki nilai yang tinggi dalam ajaran Islam. Selain manfaat yang diberikan kepada orang lain, Islam juga menekankan pentingnya niat yang mendasari suatu pekerjaan.

Sebagaimana Rasulullah SAW bersabda bahwa "*Sesungguhnya setiap amal tergantung pada niatnya, dan setiap orang akan mendapatkan sesuai dengan apa yang ia niatkan*" (HR. Bukhari dan Muslim). Hadist ini menjelaskan bahwa nilai suatu pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh hasil yang dicapai, tetapi juga oleh tujuan dan motivasi yang melatarbelakangi pelaksanaannya (Afandi & Alif, 2025). Ketika seseorang bekerja dengan niat untuk mencari rezeki yang halal, membantu sesama, serta menjalankan amanah dari Allah Swt, maka pekerjaan tersebut tidak hanya bernilai duniawi, tetapi juga bernilai ibadah. Konsep tersebut selaras dengan *meaningful work* yang menekankan bahwa individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, memiliki tujuan, dan memberikan kontribusi bagi orang lain.

C. *Psychological Well-Being*

1. Pengertian *Psychological Well-Being*

Menurut Ryff (1989), *psychological well-being* dapat dipahami sebagai suatu kondisi di mana individu mampu berfungsi secara optimal dalam berbagai aspek kehidupannya, baik secara emosional, sosial, maupun pribadi. Konsep ini menggambarkan sejauh mana seseorang dapat hidup dengan perasaan positif, menerima diri apa adanya, dan mampu menjalani kehidupan dengan arah serta tujuan yang jelas. *Psychological well-being* tidak hanya berkaitan dengan ketiadaan gangguan mental, tetapi juga

dengan kemampuan individu untuk mengelola dirinya dan lingkungannya secara efektif.

Psychological well-being dapat tercermin dari kondisi mental seseorang yang stabil dan terbebas dari tekanan psikologis seperti stres berlebihan, kecemasan, maupun gejala depresi (Trudel-Fitzgerald et al., 2019). Individu yang memiliki tingkat *psychological well-being* tinggi umumnya menunjukkan suasana hati yang positif, mampu menikmati hidup, serta merasakan kebahagiaan dan kepuasan terhadap berbagai aspek kehidupannya. Mereka tidak hanya merasa bahagia secara emosional, tetapi juga memiliki keseimbangan dalam berpikir dan bertindak, yang membuatnya mampu menghadapi tantangan hidup dengan cara yang lebih tenang dan adaptif.

Individu yang sejahtera secara psikologis adalah individu yang memiliki perasaan yang baik, positif, bahagia dan puas dengan kehidupannya. *Psychological well-being* dapat ditandai dengan individu yang memiliki makna, tujuan dan arah dalam hidupnya (Sulistiawanti & Fitriyana, 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* merupakan kondisi ketika individu mampu berfungsi secara optimal dalam kehidupan pribadi, sosial, dan emosionalnya. Individu dengan *psychological well-being* yang tinggi mampu menerima diri, mengelola lingkungannya dengan baik, serta menjalani hidup dengan makna dan tujuan yang jelas. Mereka tidak hanya terbebas dari stres atau kecemasan, tetapi juga merasa bahagia, puas, dan seimbang dalam menghadapi berbagai situasi kehidupan.

2. Aspek-Aspek *Psychological Well-Being*

Ryff (1989) menjelaskan aspek-aspek dalam *psychological well-being*, diantaranya sebagai berikut:

a. *Self Acceptance*

Self acceptance merupakan aspek yang menggambarkan kemampuan individu untuk menerima dirinya secara utuh, baik kelebihan maupun kekurangannya, tanpa penolakan atau rasa rendah diri. Individu dengan penerimaan diri yang baik mampu melihat pengalaman masa lalu, termasuk kegagalan atau kesalahan, sebagai bagian dari proses pembelajaran dan pertumbuhan pribadi. Mereka memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri serta menghargai nilai dan potensi yang dimilikinya.

b. *Positive Relations*

Positive relations merupakan aspek yang mengukur kemampuan individu dalam membangun dan mempertahankan hubungan sosial yang hangat, saling percaya, dan bermakna. Individu dengan relasi sosial positif mampu berempati, memahami perasaan orang lain, serta menjalin interaksi yang saling mendukung. Mereka juga terbuka terhadap kerja sama dan mampu membangun hubungan interpersonal yang sehat, baik dalam konteks pribadi maupun profesional

c. *Autonomy*

Autonomy merupakan aspek yang mengukur pada kemampuan individu untuk membuat keputusan dan bertindak berdasarkan nilai serta keyakinan pribadi, bukan karena tekanan sosial atau pengaruh eksternal. Individu yang mandiri mampu berpikir secara kritis, menilai suatu situasi dengan objektif, dan bertanggung jawab atas pilihannya sendiri. Mereka juga tidak mudah terpengaruh oleh pendapat orang lain dan mampu mempertahankan integritas dalam berbagai situasi kehidupan.

d. *Environmental Mastery*

Environmental mastery merupakan aspek yang mengukur sejauh mana individu mampu mengelola, mengatur, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya secara efektif. Individu dengan penguasaan lingkungan yang baik dapat memanfaatkan peluang yang

ada, mengatasi hambatan, serta menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan dirinya. Mereka juga mampu menyeimbangkan tuntutan lingkungan dengan kebutuhan pribadi sehingga tercipta harmoni dalam kehidupan sehari-hari.

e. *Purpose in Life*

Purpose in life merupakan aspek yang mengukur kemampuan individu untuk memiliki arah dan makna dalam kehidupannya. Individu dengan tujuan hidup yang jelas memahami nilai-nilai yang ingin dicapai serta memiliki motivasi untuk mewujudkannya. Mereka menjalani kehidupan dengan kesadaran akan makna setiap tindakan yang dilakukan dan menjadikan pengalaman hidup sebagai bagian dari perjalanan menuju aktualisasi diri.

f. *Personal Growth*

Personal growth merupakan aspek yang mengukur terkait dorongan individu untuk terus mengembangkan diri, menggali potensi, dan mencapai kualitas hidup yang lebih baik. Individu yang memiliki aspek ini cenderung terbuka terhadap pengalaman baru, reflektif terhadap proses pembelajaran, dan berupaya memperbaiki diri dari waktu ke waktu. Mereka melihat perubahan sebagai peluang untuk berkembang dan mencapai kehidupan yang lebih bermakna serta memuaskan.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Psychological Well-Being*

Ryff (1989) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *psychological well-being* seseorang, diantaranya yaitu:

a. Faktor Demografis

Faktor ini seperti usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, tingkat pendidikan, serta latar belakang budaya. Usia dapat memengaruhi cara seseorang memandang hidup dan mengelola emosinya, di mana individu yang lebih dewasa biasanya cenderung memiliki pengalaman dan kestabilan emosi yang lebih baik. Kemudian jenis kelamin dan budaya juga berperan penting karena norma sosial

yang berbeda dapat memengaruhi bagaimana seseorang mengekspresikan kebahagiaan, menghadapi tekanan, serta mencari makna hidup. Tingkat pendidikan dan kondisi ekonomi juga menentukan akses individu terhadap sumber daya yang dapat mendukung *psychological well-being*, seperti layanan kesehatan mental, kegiatan sosial, dan kesempatan pengembangan diri.

b. Dukungan Sosial

Individu yang merasa dihargai, dicintai, dan diperhatikan oleh orang-orang di sekitarnya cenderung memiliki tingkat kebahagiaan dan ketahanan mental yang lebih tinggi. Bentuk dukungan sosial ini bisa berupa empati, perhatian emosional, bantuan nyata, maupun umpan balik positif yang diberikan oleh keluarga, teman, atau rekan kerja. Hubungan sosial yang sehat memberikan rasa aman dan membantu individu mengatasi stres serta meningkatkan rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan hidup.

c. Kepribadian

Individu yang memiliki sifat terbuka, mampu menerima diri sendiri, dan berinteraksi secara positif dengan orang lain cenderung lebih sejahtera secara psikologis. Kepribadian yang stabil dan optimis memungkinkan seseorang mengelola konflik serta stres dengan lebih efektif, begitupun sebaliknya, individu yang mudah cemas atau pesimis lebih rentan mengalami ketidakpuasan hidup dan gangguan emosional.

d. Religiusitas

Ketika individu yang memiliki hubungan spiritual yang kuat dengan Tuhannya cenderung memiliki pandangan hidup yang lebih bermakna. Kepercayaan ini dapat menjadi sumber ketenangan batin, dukungan emosional, serta panduan moral dalam menghadapi kesulitan hidup. Selain itu, religiusitas juga mendorong individu untuk membangun hubungan yang harmonis dengan sesama manusia dan menjaga keseimbangan dengan alam sekitar, yang semuanya berkontribusi terhadap *psychological well-being* yang lebih tinggi.

4. *Psychological Well-Being* dalam Perspektif Islam

Psychological well-being dalam Al-Qur'an dijelaskan dalam konsep *nafs al-muth'mainnah* yang berarti jiwa yang telah merengkuh keteduhan batin dan kedamaian dalam hidup. Keteduhan batin di sini ditandai dengan kemampuan individu dalam mengontrol dan mengelola emosi secara optimal, serta mampu menghadapi ujian kehidupan dengan sabar dan tawakkal (Ajra & Rajab, 2026). Hal ini dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Ar-Ra'd ayat 28:

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya: "(Yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, bahwa hanya dengan mengingat Allah hati akan selalu tenteram" (Kementerian Agama RI, 2022, QS. Ar-Ra'd [13]:28).

Berdasarkan ayat tersebut, dapat dipahami bahwa *psychological well-being* dalam Islam tercermin ketika seseorang memiliki keimanan yang kuat dan senantiasa mengingat Allah SWT dalam setiap aktivitasnya. Dengan terus mengingat Allah, individu akan merasakan ketenangan jiwa, kebahagiaan, serta kedamaian hati yang mendalam.

Gratitude (syukur) juga berkaitan erat dengan *psychological well-being* yang dijelaskan dalam perspektif Islam. Syukur merupakan ungkapan kesadaran manusia dan menerima segala nikmat yang telah Allah SWT berikan (Islamiyah, 2025). Rasa syukur berperan penting sebagai landasan moral yang mengokohkan iman, dan membangun cara pandang positif yang optimistis saat melewati masa-masa sulit dalam hidup. Individu yang menjadikan rasa syukur sebagai kebiasaan cenderung lebih tanggap melihat hikmah di balik suatu kejadian, lapang dada menerima kenyataan, dan memiliki resiliensi yang tinggi agar tidak mudah hancur ketika menderita kegagalan. Sebagaimana dijelaskan dalam hadist yang berbunyi:

روى أن موسى عليه السلام قال: يا رب كيف اشكرك؟ قال له ربه: تذكرني ولا تنساني، فإذا ذكرتني فقد شكرتني، وإذا نسيتني فقد كفرتني

Artinya: "Diriwayatkan bahwa musa as berkata: wahai Tuhan, bagaimana cara aku berterima kasih kepadamu? Allah berkata kepadanya: ingatlah kepada-Ku dan jangan engkau melupakan-Ku, jika engkau mengingatkan berarti engkau telah berterima kasih kepada-Ku, dan jika engkau ,melupakan-Ku niscaya engkau telah ingkar kepada-Ku"

Hadist tersebut menjelaskan bahwa hakikat syukur tidak hanya diwujudkan melalui ucapan terima kasih atau pengakuan atas nikmat yang diterima, tetapi juga melalui kesadaran yang terus-menerus untuk mengingat Allah dalam setiap keadaan. Mengingat Allah (dzikrullah) menunjukkan bahwa seseorang menyadari sumber segala nikmat dan pertolongan yang diperolehnya. Sikap ini dapat membantu individu mengembangkan pola pikir yang lebih positif, tenang, dan penuh harapan ketika menghadapi berbagai tantangan kehidupan (Hajar & Aji, 2021). Kesadaran bahwa setiap peristiwa berada dalam ketentuan Allah mendorong seseorang untuk lebih mudah menerima kenyataan, mengurangi kecemasan berlebihan, serta memandang kesulitan sebagai bagian dari proses pembelajaran dan pertumbuhan diri.

D. Hubungan Variabel *Meaningful Work* dan *Psychological Well-Being* terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan sebuah organisasi. Hal ini karena dalam proses bekerja, selalu terdapat dua pihak yang saling terkait yaitu individu sebagai pekerja dan organisasi sebagai tempat ia berkontribusi. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, hal tersebut akan tercermin melalui peningkatan kinerja, semangat, serta produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan mengalami ketidakpuasan kerja, maka hal tersebut dapat memunculkan berbagai bentuk reaksi negatif, baik secara aktif maupun pasif. Reaksi tersebut dapat berupa keinginan untuk keluar

dari organisasi, protes atau kritik terhadap kebijakan, sikap pasif yang ditunjukkan dengan menurunnya loyalitas hingga pengabaian terhadap tanggung jawab kerja (Robbins & Judge, 2013).

Ketidakpuasan kerja yang meluas di antara karyawan dapat menimbulkan dampak negatif yang signifikan bagi organisasi. Dampak langsung yang dapat dirasakan antara lain menurunnya moral kerja, terganggunya hubungan dan layanan organisasi baik secara internal maupun eksternal, serta menurunnya efektivitas operasional. Dalam situasi yang lebih parah, ketidakpuasan tersebut bahkan dapat memicu munculnya tindakan destruktif seperti mogok kerja, mosi tidak percaya, atau bentuk perlawanan lain yang merugikan organisasi (Sunarta, 2019). Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk menumbuhkan kepuasan kerja di antara karyawannya. Kepuasan kerja bukan hanya berdampak pada peningkatan kinerja, tetapi juga membantu karyawan menemukan makna dan tujuan di balik pekerjaannya.

Menurut Steger (2016) pekerjaan yang bermakna dapat dipahami sebagai kondisi ketika individu memandang pekerjaannya memiliki arti yang mendalam dan selaras dengan makna hidup, tujuan pribadi, serta nilai-nilai penting yang ia anut. Pekerjaan yang bermakna memberikan dampak positif yang luas, tidak hanya terhadap *psychological well-being* individu yang menjalankannya, tetapi juga terhadap hubungan antar rekan kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketika seseorang merasakan kebermaknaan dalam pekerjaannya, ia cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, rasa tanggung jawab yang kuat, serta dorongan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi lingkungan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Fajriyah dan Darmawan (2025) menjelaskan bahwa pekerjaan yang bermakna secara positif dan signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Kuancintami dan Heryjanto (2023) menunjukkan bahwa persepsi makna pekerjaan sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mejian et al., (2024) juga menjelaskan

bahwa *meaningful work* menjadi faktor kunci seorang karyawan merasakan kepuasan kerja dan pada akhirnya dapat menurunkan tingkat *turnover* suatu organisasi. Kemudian penelitian Mulyati dan Soniyya (2023) dengan subjek perawat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *meaningful work* dengan kepuasan kerja dan juga berpengaruh pada komitmen dari perawat itu sendiri kepada tempat ia bekerja.

Badrianto & Astuti (2023) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu kebutuhan psikologis penting yang perlu dipenuhi dalam diri setiap karyawan, ketika kebutuhan ini terpenuhi, individu akan merasakan kenyamanan, penerimaan, serta kebanggaan terhadap pekerjaan yang dijalani. Pemenuhan kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada perasaan positif terhadap pekerjaan, tetapi juga berpengaruh terhadap *psychological well-being* individu secara keseluruhan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kestabilan emosi, semangat kerja yang tinggi, serta pandangan positif terhadap lingkungan kerjanya.

Psychological well-being memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja, karena keduanya sama-sama mencerminkan kondisi mental dan emosional individu dalam konteks pekerjaan. Ketika individu dapat menjalankan fungsi psikologisnya secara optimal, ia akan lebih mudah menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan dan memperoleh kepuasan dari hasil yang dicapai. Hasil penelitian Tasema (2018) juga mendukung pandangan tersebut, di mana ditemukan hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki *psychological well-being* tinggi umumnya mampu menghadapi tekanan kerja dengan tenang, memiliki motivasi intrinsik yang kuat, serta menunjukkan rasa syukur terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fanani et al. (2024) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara *psychological well-being* karyawan dengan kepuasan kerja mereka. Dalam penelitian ini juga dijelaskan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam meningkatkan *psychological well-*

being karyawannya dan pada akhirnya akan meningkat pula rasa kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa *psychological well-being* tidak hanya menjadi indikator kesehatan mental seseorang, tetapi juga menjadi faktor penting dalam membentuk sikap positif terhadap pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arslan et al., (2020) menemukan bahwa terdapat hubungan erat antara *meaningful work*, *psychological well-being*, dan kepuasan kerja yang menunjukkan arah yang positif. Ketika seseorang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna, biasanya muncul rasa memiliki tujuan dan identitas dalam pekerjaan tersebut. Hal ini kemudian berpengaruh pada kondisi psikologis yang lebih baik, sekaligus meningkatkan kinerja dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani. Mereka juga menjelaskan bahwa aspek kepuasan kerja seperti pemimpin dan rekan kerja dapat berpengaruh pada tingkat kesepian yang perawat rasakan di tempat kerja yang pada akhirnya akan menentukan kepuasan kerja mereka.

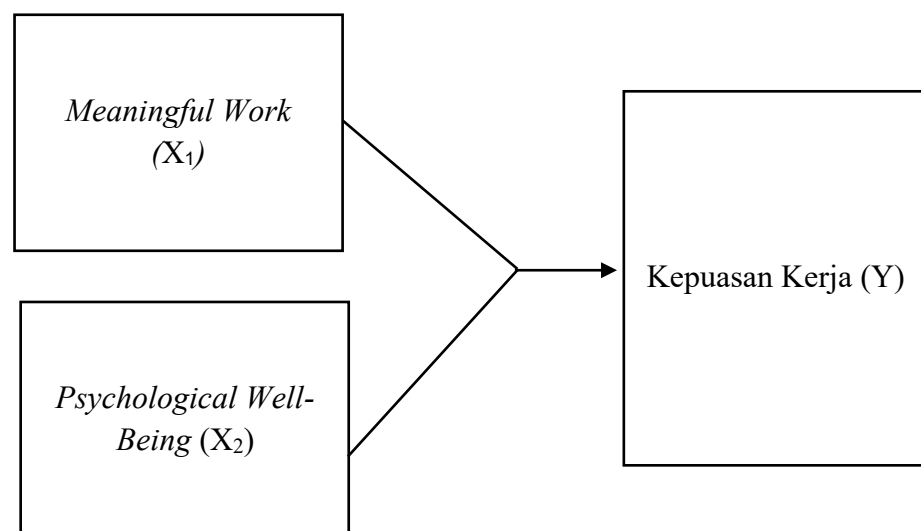
Sementara itu terdapat penelitian yang dilakukan oleh Kesawa et al., (2019) menunjukkan hasil bahwa *psychological well-being* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitiannya, kepuasan kerja lebih dominan dipengaruhi oleh *psychological empowerment*. *Psychological empowerment* mencerminkan persepsi individu bahwa dirinya memiliki otonomi, kompetensi, dan pengaruh dalam pekerjaannya. Ketika individu diberikan kepercayaan untuk mengambil keputusan dan menentukan cara terbaik dalam melaksanakan tugas, mereka akan merasa lebih berdaya dan memiliki kontrol terhadap pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ertosun (2021) juga menyatakan bahwa *meaningful work* tidak secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan hidup di tempat kerja. Penulis menemukan bahwa hubungan tersebut baru menjadi signifikan ketika dimediasi oleh *interactional justice* (keadilan interaksional), yaitu ketika karyawan merasa diperlakukan dengan

hormat, adil, dan mendapatkan komunikasi yang baik dari atasan maupun rekan kerja.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *meaningful work* dan *psychological well-being* memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memandang pekerjaannya bermakna cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih positif, sehingga mampu meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Namun terdapat pula penelitian yang menunjukkan adanya perbedaan hasil terkait pengaruh langsung *psychological well-being* maupun *meaningful work* terhadap kepuasan kerja. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variabel masih perlu dikaji lebih lanjut pada konteks, karakteristik subjek, dan lingkungan kerja yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan *meaningful work* dan *psychological well-being* terhadap kepuasan kerja menjadi penting dilakukan.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Ha : *Meaningful Work* dan *Psychological Well-Being* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar.

Ho : *Meaningful Work* dan *Psychological Well-Being* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan desain penelitian korelasional. Peneliti ingin menguji hipotesis penelitian dan ingin mengetahui pengaruh antar variabel yang telah ditetapkan berdasarkan teori serta data yang diperoleh dalam bentuk angka, hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Sugiyono (2023) dalam bukunya. Sementara itu, Azwar (2017) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif berfokus pada analisis data berupa angka yang diperoleh melalui proses pengukuran, dan hasilnya diolah dengan metode statistik. Tujuan utama dari metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menentukan apakah ada pengaruh antara variabel x yaitu *meaningful work* dan *psychological well-being* terhadap variabel y kepuasan kerja, kemudian sebesar apa pengaruhnya.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2023) menjelaskan variabel penelitian merupakan atribut, karakteristik, atau sifat tertentu yang dimiliki oleh seseorang, objek, atau kegiatan yang bervariasi dan menjadi fokus perhatian peneliti untuk dikaji, dianalisis, serta ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel yang di mana termasuk ke dalam dua jenis variabel. Adapun penjelasan masing-masing variabel, diantaranya yaitu:

1. Variabel Dependen

Variabel ini merupakan variabel yang dipengaruhi atau variabel yang muncul sebagai akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

2. Variabel Independen

Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah *meaningful work* dan *psychological well-being*.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran yang menjelaskan bagaimana suatu variabel didefinisikan secara konkret dan diukur dalam suatu penelitian (Wardhana, 2024).

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dirasakan karyawan ketika pekerjaan yang dijalani mampu memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai pribadinya. Ketika harapan dan realitas kerja sejalan, muncul perasaan puas yang mendorong motivasi dan komitmen terhadap organisasi. Adapun aspek-aspek yang dapat mengukur kepuasan kerja karyawan menurut Spector, yaitu *pay*, *promotion*, *supervision*, *benefits*, *contingent rewards*, *operating procedures*, *co-workers*, *nature of work*, dan *communication*.

2. Meaningful Work

Meaningful work merupakan kondisi ketika individu merasakan bahwa pekerjaannya selaras dengan nilai, tujuan, dan makna hidupnya. Pekerjaan yang bermakna tidak hanya memberikan kepuasan emosional, tetapi juga menjadi sarana untuk berkembang dan berkontribusi bagi orang lain serta organisasi. Adapun aspek-aspek yang dapat mengukur tingkat *meaningful work* karyawan menurut Steger, yaitu *positive meaning in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivations*.

3. *Psychological Well-Being*

Psychological well-being merupakan merupakan kondisi ketika individu mampu berfungsi secara optimal dalam kehidupan pribadi, sosial, dan emosionalnya. Adapun aspek-aspek yang dapat mengukur tingkat *psychological well-being* seseorang menurut Ryff, yaitu *self-acceptance*, *positive relations*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth*.

D. Partisipan

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di RSUD Dr. Saiful Anwar yaitu berjumlah 273 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling total (sensus)*, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2023). Peneliti memilih metode ini karena jumlah populasi masih tergolong wajar untuk dijangkau seluruhnya, sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi nyata secara menyeluruh tanpa harus melakukan pengambilan sampel sebagian. Selain itu, penggunaan *sensus* juga membantu menghindari potensi bias yang mungkin muncul jika hanya sebagian responden yang diikutsertakan.

E. Alat Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan kuesioner atau angket sebagai alat pengumpulan data. Metode ini dilakukan dengan cara memberi atau mengajukan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Herlina, 2019). Adapun skala yang digunakan yaitu skala likert, skala ini digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial.

Ketiga skala yang digunakan pada awalnya berbahasa inggris, kemudian peneliti melakukan proses penerjemahan ke dalam bahasa Indonesia dengan bantuan penerjemah yang kredibel dan berpengalaman. Hal ini dilakukan agar responden dapat memahami pernyataan dengan lebih baik.

1. Skala Kepuasan Kerja

Pada skala kepuasan kerja, peneliti memodifikasi alat ukur dari *Job Satisfaction Survey* (JSS) oleh Spector (1985). Skala ini terdiri dari 9 aspek dan 36 item.

Tabel 3.1
Blue Print Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator	Sebaran item		Jml
		Favo	Unfavo	
<i>Pay</i>	1. Tingkat upah yang diterima karyawan	1	19	2
	2. Kesesuaian upah dengan tanggung jawab dan beban kerja	28	10	2
<i>Promotion</i>	1. Kepuasan karyawan terhadap proses promosi yang ada	11,33	2	3
	2. Kesempatan karyawan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan	20		1
<i>Supervision</i>	1. Dukungan dan perhatian yang diberikan atasan kepada bawahan		12,21	2
	2. Kualitas pengawasan dan bimbingan yang diberikan oleh atasan	3,30		2
<i>Benefits</i>	1. Kepuasan karyawan terhadap program tunjangan yang ada	22	4	2
	2. Kelayakan jumlah dan jenis tunjangan yang diterima	13	29	2
<i>Contingent Rewards</i>	1. Pengakuan dan penghargaan Perusahaan atas prestasi karyawan	5	23	2
	2. Kesesuaian penghargaan dengan kontribusi karyawan		14,32	2
<i>Operating Procedures</i>	1. Kejelasan prosedur dan kebijakan yang berlaku di Perusahaan	15	6	2
	2. Efektivitas prosedur operasional dalam mendukung pekerjaan		24,31	2
<i>Co-Workers</i>	1. Dukungan dan kerja sama yang terjalin antar rekan kerja	7,25		2
	2. Kualitas hubungan dan interaksi dengan rekan kerja		16,34	2
<i>Nature of Work</i>	1. Tingkat tantangan dan variasi pada pekerjaan	27	8	2
	2. Kecocokan antara pekerjaan dengan minat dan kemampuan karyawan	17,35		2
<i>Communication</i>	1. Efektivitas saluran komunikasi yang ada di perusahaan	9	26	2
	2. Kualitas komunikasi dan informasi yang diterima karyawan		18,36	2
Jumlah				36

2. Skala *Meaningful Work*

Pada skala *Meaningful Work*, peneliti memodifikasi dari alat ukur *Work and Meaning Inventory (WAMI)* oleh Steger et al., (2012). Skala ini terdiri dari 3 aspek dan 10 item.

Tabel 3.2

Blue Print Skala Meaningful Work

Aspek	Sebaran item	
	Favorable	Unfavorable
<i>Positive Meaning in Work</i>	1,4,5,8	
<i>Meaning Making Through Work</i>	2,7,9	
<i>Greater Good Motivations</i>	6,10	3
Jumlah	10	

3. Skala *Psychological Well-Being*

Pada skala *psychological well-being*, peneliti memodifikasi alat ukur dari skala milik Ryff (1989). Skala ini terdiri dari 6 aspek dan 42 item.

Tabel 3.3

Blue Print Skala Psychological Well-Being

Aspek	Indikator	Sebaran item		Jml
		Favo	Unfavo	
<i>Self Acceptance</i>	Mampu menerima diri sendiri	8, 19, 34	11, 22, 31, 40	7
<i>Positive Relation</i>	Mampu memiliki hubungan yang hangat dengan orang lain	16, 18, 30	4, 7, 27, 38	7
<i>Autonomy</i>	Mampu untuk membuat keputusan sendiri	10, 24, 41	1, 13, 21, 35	7
<i>Environmental Mastery</i>	Mampu mengatur dan mengelola lingkungan sesuai yang diinginkan	12, 15, 26, 42	3, 23, 36	7
<i>Purpose in Life</i>	Mampu memiliki tujuan dan makna hidup	9, 32, 33, 39	6, 20, 29	7
<i>Personal Growth</i>	Mampu mengembangkan potensi diri	5, 14, 25, 28	2, 17, 37	7
Jumlah				36

F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Validitas

Validitas mengacu pada seberapa akurat suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dianggap valid apabila menghasilkan data secara akurat menunjukkan variabel yang diukur sesuai dengan tujuan (Azwar, 2017). Validitas bisa dikategorikan menjadi tiga tipe yaitu *content validity* (validitas isi), *construct validity* (validitas konstruk), dan *criterion-related validity* (validitas yang berdasar kriteria). Konsep validitas sendiri tidak hanya melihat kelayakan instrumen, tetapi juga mencakup makna serta manfaat dari kesimpulan yang dihasilkan berdasarkan skor tes.

Dalam penenilaian ini, proses validitas instrumen dilakukan melalui dua tahapan, yaitu *content validity* (validitas isi) oleh para ahli (*expert judgement*) dan *construct validity* (validitas konstruk) berdasarkan data responden penelitian. Uji validitas dilakukan menggunakan metode *Bivariate Correlation Pearson* dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22. Suatu item dinyatakan valid apabila menunjukkan nilai koefisien korelasi *pearson* (r) yang positif dan signifikan, yaitu dengan nilai signifikansi (p -value) kurang dari 0,05.

Sebelum peneliti menyebarkan instrumen kepada responden penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas melalui *expert judgement*. Dalam hal ini yaitu dengan melibatkan tiga dosen dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang ahli dibidang terkait, serta peneliti melakukan pengalihan bahasa melalui dosen ahli bahasa untuk memastikan kualitas bahasa dan kejelasan redaksi kalimat dalam kuesioner penelitian. Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan sudah sesuai dengan definisi operasional variabel, relevan dengan konteks penelitian, dan mudah dipahami oleh responden.

Setelah melewati tahap uji validitas isi, selanjutnya peneliti menyebarkan instrumen kepada seluruh responden penelitian. Data yang

sudah terkumpul kemudian dianalisis untuk menguji validitas item melalui metode uji coba terpakai. Uji coba terpakai merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen dengan cara melakukan pengambilan data satu kali, kemudian data tersebut diolah untuk menguji hipotesis (Noorrahman & Sairin, 2023). Penggunaan metode uji coba terpakai dalam penelitian ini didasarkan pada alat ukur yang tidak buat baru jadi tujuannya adalah memastikan alat ukur yang sudah ada kemudian dimodifikasi dan disesuaikan dengan responden peneliti. Uji coba dilakukan terhadap 273 perawat RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang yang telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Nomor Item		Jumlah Item Valid
	Valid	Gugur	
<i>Pay</i>	10, 19, 28, 1	-	4
<i>Promotion</i>	2, 11, 20, 33	-	4
<i>Supervision</i>	12, 3, 30	21	3
<i>Benefits</i>	4, 29, 13, 22	-	4
<i>Contingent rewards</i>	14, 23, 32, 5	-	4
<i>Operating procedures</i>	6, 15, 24, 31	-	4
<i>Co-workers</i>	16, 25, 34, 7	-	4
<i>Nature of work</i>	8, 27, 17, 35	-	4
<i>Communication</i>	18, 26, 36, 9	-	4
Total	35	1	35

Berdasarkan perolehan data uji validitas didapatkan hasil bahwa terdapat satu item yang tidak valid yaitu pada item 21. Maka, jumlah item pada skala kepuasan kerja sebanyak 35 item.

Tabel 3.5*Hasil Uji Validitas Skala Meaningful Work*

Aspek	Nomor Item		Jumlah Item Valid
	Valid	Gugur	
<i>Positive Meaning</i>	1, 4, 5, 8	-	4
<i>Meaning making through work</i>	2, 7, 9	-	3
<i>Greater good motivation</i>	3, 6, 10	-	3
Total	10	-	10

Berdasarkan perolehan data uji validitas skala *meaningful work* didapatkan hasil bahwa seluruh item dinyatakan valid dan tidak ada item yang gugur. Sehingga, jumlah item pada skala *meaningful work* sebanyak 10 item.

Tabel 3.6*Hasil Uji Validitas Skala Psychological Well-Being*

Aspek	Nomor Item		Jml Item Valid
	Valid	Gugur	
<i>Self-Acceptance</i>	8, 19, 40, 11, 22, 31	34	6
<i>Positive Relations</i>	16, 18, 30, 4, 7, 27, 38	-	7
<i>Autonomy</i>	1, 10, 24, 41, 13, 21	35	6
<i>Environmental Mastery</i>	12, 15, 23, 26, 42, 3, 36	-	7
<i>Purpose in Life</i>	9, 29, 32, 39, 6, 20	33	6
<i>Personal Growth</i>	2, 5, 14, 25, 28, 17, 37	-	7
Total	39	3	39

Berdasarkan perolehan data uji validitas didapatkan hasil bahwa terdapat satu item yang tidak valid yaitu pada item 34, 35, dan 36. Maka, jumlah item pada skala *psychological well-being* sebanyak 39 item.

2. Reliabilitas

Sebuah instrumen pengukuran dikatakan reliabel apabila mampu menghasilkan data yang konsisten dan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Azwar, 2012). Instrumen pengukuran dapat disebut reliabel apabila mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten setiap kali digunakan,

serta menunjukkan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap data yang dihasilkan. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha* (α).

Tabel 3.7

Nilai Reliabilitas

Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Kategori
$\geq 0,900$	<i>Excellent</i> (Sempurna)
0,800 – 0,899	<i>Good</i> (Baik)
0,700 – 0,799	<i>Acceptable</i> (Diterima)
0,600 – 0,699	<i>Questionable</i> (Dipertanyakan)
0,500 – 0,599	<i>Poor</i> (Lemah)
$< 0,500$	<i>Unacceptable</i> (Tidak Diterima)

Sumber: Machali (2021, hlm. 106)

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22. Sesuai dengan klasifikasi pada table 3.7, apabila nilai *Croanbach's Alpha* $\geq 0,70$, maka instrument penelitian dinyatakan dapat diterima atau reliabel.

Tabel 3.8

Hasil Uji Reliabilitas

Skala	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.864	Reliabel
<i>Meaningful Work</i>	0.794	Reliabel
<i>Psychological Well-Being</i>	0.770	Reliabel

Berdasarkan perolehan data uji reliabilitas dari ketiga skala tersebut dapat dinyatakan bahwa ketiganya reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* (α) ≥ 0.70 .

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam suatu populasi berdistribusi normal atau tidak (Machali, 2021). Jika data berdistribusi normal, maka analisis dapat menggunakan uji statistik parametrik, namun apabila sebaliknya, maka analisis dilakukan dengan uji statistik nonparametrik.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang biasanya digunakan dalam analisis regresi linear berganda dan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat kesamaan elemen antar variabel bebas. Jika terdapat kesamaan dalam aspek atau indikator, maka hasil koefisien regresi bisa menjadi tidak akurat dan kehilangan maknanya. Dalam hal mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, maka dapat digunakan nilai *Tolerance* (toleransi) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriterianya adalah jika nilai *Tolerance* > 0.100 dan *VIF* < 10.00 , maka tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi. Namun, jika nilai *Tolerance* < 0.100 dan *VIF* > 10.00 , maka terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi (Machali, 2021).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang wajib terpenuhi dalam analisis regresi. Uji ini bertujuan untuk menentukan terdapat atau tidaknya bias dalam model regresi yang digunakan (Machali, 2021). Jika suatu model regresi mengalami bias atau penyimpangan, maka estimasi yang dilakukan menjadi sulit karena varian data yang tidak stabil. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji gleyser. Caranya yaitu dengan mengorelasikan nilai *absolute* residualnya dengan tiap-tiap

variabel independen. Apabila hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi lebih dari nilai $\alpha = 0,05$, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

2. Analisis deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik suatu kelompok, sampel, atau data (Machali, 2021). Tujuannya adalah memberikan gambaran menyeluruh tentang data yang telah dikumpulkan. Teknik ini digunakan untuk menilai setiap variabel dengan menghasilkan skor berdasarkan jawaban responden. Data mentah yang diperoleh akan diproses melalui beberapa tahap, yaitu:

- Mean

$$M = \frac{1}{2} (i_{max} + i_{min}) \sum$$

Keterangan:

M : Rata-rata hipotetik

i_{min} : Skor minimal

i_{max} : Skor maksimal

$\sum$: Jumlah item

- Standar Deviasi

$$SD = \frac{1}{6} (X_{Max} + X_{Min})$$

Keterangan:

SD : Standar deviasi

X_{min} : Skor minimal (jumlah item x skor terendah)

X_{max} : Skor maksimal (jumlah item x skor tertinggi)

- Kategorisasi

Rumus kategorisasi dapat ditentukan apabila sudah melalui tahapan mengetahui rata-rata dan standar deviasi. Adapun rumusnya yaitu:

Tabel 3.9
Rumus Kategorisasi

No	Kategorisasi	Interpretasi
1	Rendah	$X < M-1SD$
2	Sedang	$M-1SD \leq X < M+1SD$
3	Tinggi	$M+1SD \leq X$

Keterangan:

X : *Raw score scale*

M : Mean

SD : Standar deviasi

Setelah menentukan kategorisasi, langkah selanjutnya adalah melakukan penghitungan dengan menggunakan persentase.

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

Keterangan:

P : Persentase

F : Frekuensi

N : Jumlah responden

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi hubungan antara lebih dari dua variabel, yaitu dua atau lebih variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat) (Machali, 2021).

- Uji T (Parsial)

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa, uji t digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel independen memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variabel dependen secara terpisah dari variabel lainnya.

- Uji F (Simultan)

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran lokasi penelitian

RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang merupakan rumah sakit umum daerah milik pemerintah Provinsi Jawa Timur yang berfungsi sebagai rumah sakit rujukan tingkat lanjut. Rumah sakit ini menyediakan berbagai layanan kesehatan yang cukup lengkap, meliputi pelayanan rawat jalan, rawat inap, serta layanan penunjang medis. Selain itu, RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang juga berperan dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang kesehatan. Dalam pelaksanaannya, rumah sakit ini berfokus pada pemberian pelayanan kesehatan yang komprehensif dan berorientasi pada kebutuhan pasien dengan melibatkan tenaga kesehatan profesional serta sistem pelayanan yang terstruktur.

2. Pelaksanaan penelitian

Tabel 4.1

Timeline pelaksanaan penelitian

Tanggal	Keterangan
19 – 21 September 2025	Pra penelitian
22 September – 20 Oktober 2025	Penyusunan proposal skripsi
13 November 2025	Pelaksanaan seminar proposal
20 Januari – 17 April 2026	Prosedur perizinan Rumah Sakit
20 April – 5 Mei 2026	Pengisian kuesioner
5 Mei – 18 Mei 2026	Penyusunan hasil, pembahasan, dan kesimpulan skripsi

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan teknik pengolahan data yang dilakukan dengan menyajikan serta menggambarkan data yang diperoleh sesuai keadaan yang sebenarnya. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik suatu kelompok, sampel, maupun data

penelitian (Machali, 2021). Peneliti melakukan analisis deskriptif menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.2

Deskripsi Nilai Empirik

Skala	Min	Max	Mean	Std.Deviasi
Kepuasan Kerja	95	209	161,99	18,097
<i>Meaningful Work</i>	22	50	42,60	4,297
<i>Psychological Well-Being</i>	158	267	210,53	19,554

- a. Skala kepuasan kerja yang memiliki total item 36 dan menggunakan metode pengukuran likert dengan skor skala 1-6, memiliki skor minimum yaitu 95, skor maksimum 209, skor rata-rata 161,99 dan standar deviasi 18,097. Nilai rata-rata yang cukup tinggi dibandingkan skor maksimal menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang cenderung tinggi.
- b. Skala *meaningful work* yang memiliki total item 10 dan menggunakan metode pengukuran likert dengan skor skala 1-5, memiliki skor minimum yaitu 22, skor maksimum 50, skor rata-rata 42,60, dan standar deviasi 4,297. Nilai rata-rata yang mendekati skor maksimum menunjukkan bahwa responden menilai pekerjaan mereka cukup bermakna dan sesuai dengan nilai serta tujuan pribadi mereka.
- c. Skala *psychological well-being* yang memiliki total item 42 dan menggunakan metode pengukuran likert dengan skor skala 1-7, memiliki skor minimum yaitu 158, skor maksimum 267, skor rata-rata 210,53, dan standar deviasi 19,554. Nilai rata-rata menunjukkan bahwa *psychological well-being* perawat tergolong baik, yang berarti mereka mampu berfungsi secara optimal, merasa puas, serta memiliki keseimbangan emosi dalam bekerja.

2. Deskripsi Kategori Data

a. Deskripsi sampel

1) Jenis kelamin

Tabel 4.3

Demografi jenis kelamin

Variabel	Jenis Kelamin	Mean	N	Std. Deviasi
Kepuasan Kerja	Laki-laki	163,708	72	18,3360
	Perempuan	161,373	201	18,0165
	Total	161,989	273	18,0969
<i>Meaningful Work</i>	Laki-laki	43,514	72	3,6153
	Perempuan	42,279	201	4,4791
	Total	42,604	273	4,2966
<i>Psychological Well-Being</i>	Laki-laki	211,208	72	22,4034
	Perempuan	210,289	201	18,4831
	Total	210,531	273	19,5544

Berdasarkan hasil pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 72 perawat (26,37%) dan perempuan sebanyak 201 perawat (73,63%) dari total responden sebanyak 273 perawat. Nilai rata-rata kepuasan kerja menunjukkan bahwa perawat laki-laki memiliki tingkat kepuasan kerja sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan perawat perempuan. Sama halnya dengan skor *meaningful work* dan *psychological well-being* yang menunjukkan bahwa perawat laki-laki memiliki tingkat *meaningful work* dan *psychological well-being* yang sedikit lebih tinggi dibandingkan perawat perempuan.

2) Lama bekerja

Tabel 4.4*Demografi lama bekerja*

Variabel	Lama bekerja	Mean	N	Std. Deviasi
Kepuasan Kerja	< 1 tahun	169,222	27	18,1009
	1 – 3 tahun	165,533	75	11,7764
	> 3 tahun	159,292	171	19,8078
	Total	161,989	273	18,0969
<i>Meaningful Work</i>	< 1 tahun	43,407	27	4,0121
	1 – 3 tahun	43,893	75	3,3393
	> 3 tahun	41,912	171	4,5721
	Total	42,604	273	4,2966
<i>Psychological Well-Being</i>	< 1 tahun	215,037	27	22,9472
	1 – 3 tahun	213,347	75	15,0301
	> 3 tahun	208,585	171	20,5523
	Total	210,531	273	19,5544

Berdasarkan hasil pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan durasi masa kerja di bawah 1 tahun yaitu sebanyak 27 perawat (9,89%), durasi masa kerja 1 - 3 tahun yaitu sebanyak 75 perawat (27,47%), dan durasi masa kerja di atas 3 tahun yaitu sebanyak 171 perawat (62,64%).

Nilai rata-rata kepuasan kerja tertinggi terdapat pada perawat dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, sedangkan yang terendah terdapat pada kelompok lebih dari 3 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa perawat dengan masa kerja lebih singkat cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan yang telah bekerja lebih lama. Menurut Kim et al., (2024), perawat dengan masa kerja yang lebih lama cenderung merasa kurang memperoleh dukungan dari atasan. Sebaliknya, pada masa awal bekerja, perawat umumnya mendapatkan dukungan yang lebih baik serta umpan balik yang lebih intensif dari atasan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Sementara itu, pada variabel *meaningful work* nilai rata-rata tertinggi yaitu pada perawat dengan masa kerja 1 – 3 tahun.

Selanjutnya pada variabel *psychological well-being* nilai rata-rata tertinggi yaitu pada perawat dengan masa kerja di bawah 1 tahun. Hal ini menandakan bahwa pada masa adaptasi awal hingga menengah, perawat merasakan pekerjaan mereka lebih bermakna dan memiliki *psychological well-being* yang lebih baik. Namun, setelah melewati masa kerja lebih lama, nilai kedua variabel tersebut sedikit menurun. Menurut Aprilia et al., (2025), tenaga kesehatan dengan masa kerja panjang sering mengalami kelelahan akibat tuntutan pekerjaan yang berulang dan meningkatnya tanggung jawab, sehingga berpotensi mengurangi rasa makna kerja mereka.

3) Ruangan

Tabel 4.5
Demografi ruangan

Variabel	Ruangan	Mean	N	Std. Dev
Kepuasan Kerja	IRNA 1	139,724	105	7,8158
	IRNA 2	136,943	87	17,2319
	IRNA 4	140,000	81	18,4377
	Total	138,919	273	14,8012
<i>Meaningful Work</i>	IRNA 1	41,762	105	2,5963
	IRNA 2	40,552	87	4,1252
	IRNA 4	41,654	81	4,5198
	Total	41,344	273	3,7767
<i>Psychological Well-Being</i>	IRNA 1	161,419	105	12,3404
	IRNA 2	164,943	87	29,3525
	IRNA 4	165,778	81	30,6712
	Total	163,835	273	24,7202

Berdasarkan hasil pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa jumlah responden di IRNA 1 yaitu sebanyak 105 perawat (38,46%), IRNA 2 yaitu sebanyak 87 perawat (31,87%), dan IRNA 4 sebanyak 81 perawat (29,67%).

Nilai rata-rata kepuasan kerja tertinggi terdapat pada perawat yang berada di IRNA 4, kemudian IRNA 1, dan yang terendah yaitu IRNA 2. Hal ini menunjukkan bahwa perawat

yang bertugas di IRNA 4 memiliki tingkat kepuasan kerja sedikit lebih tinggi dibanding ruangan lainnya, meskipun selisihnya tidak terlalu besar. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh beberapa aspek kepuasan kerja yang dijelaskan oleh Spector (1985), seperti kualitas supervisi, hubungan antar rekan kerja, serta kondisi dan lingkungan kerja di IRNA 4 dinilai sedikit lebih baik dibandingkan ruangan lainnya.

Pada variabel *meaningful work* nilai rata-rata tertinggi terdapat pada perawat yang berada di IRNA 1, kemudian diikuti IRNA 4, dan terendah yaitu IRNA 2. Meskipun selisih nilainya tidak terlalu besar. Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang bertugas di IRNA 1 lebih mampu merasakan nilai dan kontribusi pekerjaannya dalam memberikan pelayanan kepada pasien, sehingga pekerjaan tersebut dipersepsikan sebagai bagian penting dari tujuan hidup dan pengembangan diri mereka (Steger, 2016).

Pada variabel *psychological well-being* nilai rata-rata tertinggi terdapat pada perawat yang berada di IRNA 4. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di IRNA 4 memiliki tingkat *psychological well-being* yang lebih baik dibandingkan dengan perawat di ruangan lainnya. Kondisi ini dapat diartikan bahwa perawat di ruangan tersebut memiliki kemampuan penyesuaian diri yang lebih baik terhadap tuntutan pekerjaan, stabilitas emosi yang tinggi, serta perasaan positif terhadap diri dan lingkungannya (Ryff, 1989).

b. Deskripsi kategori data

Kategorisasi data dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat masing-masing variabel dalam penelitian ini. Adapun keterangan kategori data dan norma dijelaskan pada tabel 3.9. Peneliti melakukan

analisis dengan bantuan perangkat lunak *microsoft excel*. Hasilnya sebagai berikut:

1) Kepuasan kerja

Tabel 4.6

Kategorisasi tingkat kepuasan kerja

Kategori	Range	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 96$	1	0,37%
Sedang	$96 \leq X < 156$	73	26,74%
Tinggi	$156 \leq X$	199	72,89%

Berdasarkan hasil tabel 4.6 menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 199 perawat (72,89%), kemudian perawat yang memiliki tingkat kepuasan kerja kategori sedang sebanyak 72 perawat (26,47%), dan kategori rendah hanya 1 perawat (0,37%). Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang memiliki kepuasan kerja yang baik terhadap pekerjaannya. Penjelasan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Skor total kepuasan kerja

Aspek	Skor total	Persentase
<i>Pay</i>	4566	10,32%
<i>Promotion</i>	3989	9,02%
<i>Supervision</i>	5010	11,33%
<i>Benefits</i>	4661	10,54%
<i>Contingent rewards</i>	4805	10,87%
<i>Operating procedures</i>	4627	10,46%
<i>Co-workers</i>	5583	12,62%
<i>Nature of work</i>	5672	12,83%
<i>Communication</i>	5310	12,01%
Total	44223	100,00%

Berdasarkan hasil pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa aspek dengan skor tertinggi adalah *nature of work* (sifat pekerjaan) yaitu

sebesar 5.672 (12,83%). Hal ini memberikan arti bahwa perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar merasa puas terhadap tugas dan tanggung jawab yang mereka emban. Sejalan dengan penelitian Oktizulfia dan Kesuma (2025), bahwa faktor sifat pekerjaan merupakan komponen utama yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Pekerjaan yang dianggap bermakna, menantang, serta memberikan kontribusi nyata terhadap pasien dan organisasi menumbuhkan rasa bangga dan tanggung jawab profesional.

Sementara aspek dengan skor terendah adalah *promotion* (promosi) dengan skor total 3.989 (9,02%). Hasil ini mencerminkan bahwa kesempatan karier dan kenaikan jabatan masih dirasakan terbatas. Padahal kesempatan promosi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja perawat karena promosi dianggap sebagai bentuk pengakuan rumah sakit terhadap prestasi kerja perawat (Aryudi et al., 2023). Perawat belum sepenuhnya merasakan adanya sistem promosi yang adil dan transparan, sehingga peluang untuk berkembang dalam karier masih dianggap rendah. Kondisi ini dapat memengaruhi motivasi kerja dan persepsi terhadap penghargaan organisasi terhadap kinerja perawat.

2) *Meaningful work*

Tabel 4.8

Kategorisasi tingkat meaningful work

Kategori	Range	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 23$	1	0,37%
Sedang	$23 \leq X < 37$	36	13,19%
Tinggi	$37 \leq X$	236	86,45%

Berdasarkan hasil tabel 4.8 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *meaningful work* dengan kategori tinggi yaitu sebanyak 236 perawat (86,45%), kemudian pada tingkat *meaningful work* sedang sebanyak 36 perawat

(13,19%), dan hanya 1 perawat (0,37%) yang memiliki tingkat *meaningful work* dengan kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang memiliki pandangan bahwa pekerjaan yang mereka jalani memiliki makna dan selaras dengan nilai yang mereka yakini (Steger, 2016). Penjelasan aspek-aspek yang mempengaruhi *meaningful work* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Skor total meaningful work

Aspek	Skor total	Persentase
<i>Positive meaning in work</i>	4514	38,81%
<i>Meaning making through work</i>	3564	30,64%
<i>Greater good motivations</i>	3553	30,55%
Total	11631	100,00%

Berdasarkan hasil pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa aspek dengan skor tertinggi adalah *positive meaning in work* dengan skor total 4.514 (38,81%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar memandang pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang bermakna, bernilai, dan memberikan kontribusi penting dalam kehidupan mereka. Temuan ini memperlihatkan bahwa para perawat memiliki kesadaran makna yang kuat terhadap profesinya, di mana pekerjaan tidak hanya dianggap sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai wujud pengabdian dan kontribusi nyata terhadap kesejahteraan orang lain (Steger, 2016). Pandangan positif terhadap pekerjaan ini mencerminkan adanya nilai intrinsik yang tinggi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Sementara aspek dengan skor terendah adalah *greater good motivations* dengan skor total 3.553 (30,55%). Meskipun persentasenya tidak jauh berbeda dengan aspek lainnya, hasil ini menunjukkan bahwa sebagian perawat belum sepenuhnya

merasakan dampak sosial yang besar dari pekerjaannya atau belum memperoleh pengakuan penuh atas kontribusinya (Steger, 2016).

3) *Psychological well-being*

Tabel 4.10

Kategorisasi tingkat psychological well-being

Kategori	Range	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 125$	0	0%
Sedang	$125 \leq X < 210$	90	32,97%
Tinggi	$210 \leq X$	183	67,03%

Berdasarkan hasil tabel 4.10 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *psychological well-being* dengan kategori tinggi yaitu sebanyak 183 perawat (67,03%) dan pada tingkat sedang sebanyak 90 perawat (32,97%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar memiliki *psychological well-being* yang baik. Penjelasan aspek-aspek yang mempengaruhi *psychological well-being* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

Skor total psychological well-being

Aspek	Skor total	Persentase
<i>Self-Acceptance</i>	9307	16,19%
<i>Positive Relations</i>	10229	17,80%
<i>Autonomy</i>	9104	15,84%
<i>Environmental Mastery</i>	8921	15,52%
<i>Purpose in life</i>	10304	17,93%
<i>Personal Growth</i>	9610	16,72%
Total	57475	100,00%

Berdasarkan hasil pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa aspek dengan skor tertinggi adalah *purpose in life* (tujuan hidup) dengan skor total 10.304 (17,93%). Hasil ini menunjukkan bahwa perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar memiliki arah dan makna yang jelas dalam menjalani kehidupan dan pekerjaannya. Mereka

memahami nilai serta tujuan yang ingin dicapai, baik secara pribadi maupun profesional, sehingga memiliki motivasi kuat untuk berkontribusi melalui peran keperawatan. Hal ini mencerminkan tingkat *psychological well-being* yang baik, karena individu dengan tujuan hidup yang jelas cenderung memiliki rasa kendali, semangat, serta kepuasan hidup yang lebih tinggi (Aulia et al., 2021).

Sementara aspek dengan skor terendah adalah *environmental mastery* (penguasaan lingkungan) dengan skor total 8.921 (15,52%). Hasil ini memberikan arti bahwa sebagian perawat belum sepenuhnya mampu beradaptasi dan mengelola lingkungan kerja secara optimal. Pengaturan beban kerja, penyesuaian terhadap kebijakan rumah sakit, serta tuntutan profesional yang tinggi dapat menjadi tantangan tersendiri bagi para perawat yang kalau mereka tidak dapat beradaptasi dengan baik, maka mereka akan merasakan stress kerja (Diningrum et al., 2024). Rendahnya skor pada aspek ini menunjukkan perlunya dukungan organisasi, seperti peningkatan fasilitas kerja, pelatihan pengelolaan stres, dan lingkungan kerja yang lebih suportif agar *psychological well-being* perawat meningkat.

3. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah data dalam suatu populasi berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (sig.) $> 0,05$, dan sebaliknya data berdistribusi tidak normal apabila nilai signifikansi $< 0,05$ (Machali, 2021). Peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

	Variabel	Sig.	Keterangan
Y	Kepuasan Kerja	0,200	Normal
X1	<i>Meaningful Work</i>		
X2	<i>Psychological Well-Being</i>		

Hasil uji normalitas pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel berdistribusi normal karena nilai lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antar variabel bebas dalam model regresi linier berganda. Kriterianya adalah jika nilai *Tolerance* > 0.100 dan *VIF* < 10.00, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi (Machali, 2021). Namun, jika nilai *Tolerance* < 0.100 dan *VIF* > 10.00, maka terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi. Peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
<i>Meaningful Work</i>	0,823	1,215	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Psychological Well-Being</i>	0,823	1,215	Tidak terjadi multikolinieritas

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* kedua variabel sebesar 0,823 dan nilai tersebut melebihi batas minimum 0,10. Kemudian nilai *VIF* kedua variabel sebesar 1,215 dan nilai tersebut masih di bawah batas ambang batas 10,0. Maka temuan pada penelitian ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel-variabel yang diuji. Hal ini berarti bahwa antar variabel independen tidak memiliki hubungan linier yang tinggi, sehingga masing-masing variabel dapat memberikan kontribusi yang unik dan independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen (Machali, 2021). Maka model regresi yang digunakan dinilai layak karena tidak terdapat gangguan akibat korelasi yang berlebihan antar variabel bebas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi terdapat atau tidaknya bias dalam model regresi yang digunakan. Apabila hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi lebih dari nilai $\alpha = 0,05$, maka model tidak terdapat gejala heteroskedastisitas (Machali, 2021). Peneliti melakukan uji heterokedastisitas dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Heterokedastisitas

	Variabel	Sig.	Keterangan
X1	<i>Meaningful Work</i>	0,216	Tidak terjadi gejala heterojedastisitas
X2	<i>Psychological Well-Being</i>	0,437	Tidak terjadi gejala heterojedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig.) masing-masing variabel sebesar 0,216 dan 0,437. Nilai tersebut melebihi 0,05, maka disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hal ini berarti bahwa varian dari residual bersifat konstan atau homogen pada setiap tingkat variabel independen, sehingga model regresi yang digunakan memenuhi salah satu asumsi klasik dan dapat dikatakan memiliki varians yang stabil (Machali, 2021). Maka hasil estimasi regresi dapat dipercaya karena tidak terjadi penyimpangan yang dapat mengganggu keakuratan uji statistik.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

1) Analisis Persamaan Regresi Berganda

Tabel 4.15

Persamaan Regresi Berganda

	<i>Unstandardized Coefficien</i>		<i>Standardized Coefficien</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
Model	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
<i>(constant)</i>	18,138	10,357			0,081
<i>Meaningful Work</i>	1,552	0,215	0,369		0,000
<i>Psychological Well-Being</i>	0,369	0,047	0,399		0,000

Hasil analisis persamaan regresi berganda pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 18,138 dapat diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan), maka variabel dependen bernilai 18,138. Nilai koefisien regresi X1 bernilai positif (+) sebesar 0,369 yang berarti jika variabel X1 meningkat, maka variabel Y juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Kemudian nilai koefisien regresi X2 bernilai positif

(+) sebesar 0,399 yang artinya jika variabel X2 meningkat, maka variabel Y juga ikut meningkat.

2) Koefisien Korelasi

Tabel 4.16

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2023, hlm 248)

Tabel 4.17

Hasil Koefisien Korelasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,647	0,419	0,414

Hasil koefisien korelasi pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai *R* sebesar 0,647 yang berarti korelasi antara *meaningful work* dan *psychological well-being* dengan kepuasan kerja berada pada tingkatan yang kuat sesuai dengan pedoman pada tabel 4.16.

3) Koefisien Determinasi

Tabel 4.18

Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,647	0,419	0,414

Hasil koefisien determinasi pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,419. Nilai ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen (*meaningful work* dan

psychological well-being) secara simultan memberikan kontribusi sebesar 41,9% terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Sementara sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar kedua variabel independen dalam penelitian ini, seperti variabel beban kerja, dukungan organisasi, dan lainnya.

4) Uji F Simultan

Tabel 4.19

Hasil Uji F

Model		df	F	Sig.
1	Regresi	2	97,232	0,000
	Residual	270		
	Total	272		

Hasil analisis pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga model regresi dinyatakan fit atau kedua variabel independen (*meaningful work* dan *psychological well-being*) secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan telah mampu menjelaskan hubungan antara ketiga variabel tersebut dengan baik. *Meaningful work* dan *psychological well-being* secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang.

5) Uji T (Parsial)

Tabel 4. 20

Hasil Uji T

Model		t	Sig.
1	(constant)	1,751	0,081
	<i>Meaningful Work</i>	7,205	0,000
	<i>Psychological Well-Being</i>	7,797	0,000

Hasil analisis pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig.) variabel X1 (*meaningful work*) yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel X1 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Kemudian nilai signifikansi variabel X2 (*psychological well-being*) sebesar 0,000 yang juga lebih kecil dari 0,05 berarti variabel X2 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa *meaningful work* dan *psychological well-being* masing-masing memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang.

C. Pembahasan

1. Tingkat Kepuasan Kerja, *Meaningful Work*, *Psychological Well Being* Perawat RSUD Dr. Saiful Anwar

a. Tingkat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan kondisi emosional positif yang muncul ketika individu menilai pengalaman kerjanya secara menyenangkan dan sesuai dengan harapan. Teori yang dijelaskan oleh Spector (1985), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan bagaimana perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk terhadap berbagai aspek yang ada di dalamnya. Menurutnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh 9 aspek utama, yaitu *pay*, *promotion*, *supervision*, *benefits*, *contingent rewards*, *operating procedures*, *co-workers*, *nature of work*, *communication*. Setiap aspek tersebut tentunya berkontribusi dalam membentuk penilaian individu terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Semakin terpenuhi aspek-aspek tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 273 perawat RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang, data menunjukkan bahwa

tingkat kepuasan kerja perawat berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 72,89%, (199 perawat), kemudian pada kategori sedang persentasenya sebesar 26,47% (72 perawat), dan kategori rendah persentasenya hanya sebesar 0,37% (1 perawat). Data ini memberikan arti bahwa mayoritas perawat merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan menganggap pekerjaan mereka memberikan nilai yang positif dalam kehidupan mereka.

Aspek kepuasan kerja yang memiliki skor tertinggi yaitu pada aspek *nature of work* dengan persentase sebesar 12,83%. Aspek ini mengukur sejauh mana perawat merasa puas dengan jenis tugas yang mereka lakukan, tantangan yang mereka hadapi, dan tingkat tanggung jawab yang diberikan. Tingginya skor pada aspek ini menunjukkan bahwa perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar merasa puas karena pekerjaan mereka dianggap bermakna, menantang, dan memberikan kontribusi nyata terhadap kehidupan pasien. Hal ini selaras dengan teori Spector (1985) yang menjelaskan bahwa kepuasan terhadap sifat pekerjaan (*nature of work*) muncul ketika individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang menarik, memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki, tidak monoton, serta memberikan rasa pencapaian dan keberhasilan dalam bekerja.. Selaras juga dengan teori Locke (1969) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja tercapai apabila karyawan merasa bahwa pekerjaan yang ia jalani bermakna dan sesuai dengan harapan dirinya.

Kepuasan yang tinggi pada aspek *nature of work* tercermin dari perilaku perawat yang menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh, tetap teliti saat memberikan tindakan keperawatan, serta menunjukkan kepedulian terhadap kondisi pasien (Santoso et al., 2025). Perawat akan tetap sabar menjelaskan prosedur tindakan kepada pasien, sigap membantu kebutuhan pasien tanpa harus menunggu perintah, serta berusaha memberikan pelayanan yang aman dan nyaman meskipun berada dalam tekanan kerja yang tinggi. Selain itu, perawat juga

menunjukkan rasa tanggung jawab melalui sikap disiplin, menjaga kerahasiaan pasien, serta memberikan pelayanan secara adil tanpa membedakan latar belakang pasien. Sikap tersebut mencerminkan bahwa perawat menikmati pekerjaannya dan memandang pekerjaannya sebagai bentuk pengabdian profesional kepada pasien.

Aspek *co-workers* juga termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 12,62%. Tingginya skor pada aspek ini menunjukkan bahwa perawat memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama perawat maupun tenaga kesehatan lainnya. Kondisi ini terlihat dari sikap saling membantu saat menangani pasien, adanya kerja sama dalam menyelesaikan tugas, serta kesediaan rekan kerja untuk memberikan dukungan ketika terdapat kesulitan di ruang perawatan (Hati, 2024). Sikap yang mencerminkan aspek ini yaitu perawat saling membantu menggantikan tugas sementara ketika rekan kerja sedang menangani pasien dalam kondisi darurat, berdiskusi bersama terkait kondisi pasien untuk menentukan tindakan yang tepat, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis tanpa konflik yang mengganggu pelayanan. Hubungan kerja yang positif tersebut membuat perawat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan kualitas pelayanan kepada pasien.

Aspek *communication* pun memiliki skor tinggi dengan persentase sebesar 12,01%. Hal ini tercermin dari kemampuan perawat dalam menyampaikan informasi dengan jelas, menggunakan bahasa yang sopan, serta mendengarkan keluhan pasien dengan penuh perhatian. Perawat menjelaskan jadwal pemberian obat kepada pasien dengan bahasa yang mudah dipahami, memberikan informasi perkembangan kondisi pasien kepada keluarga secara tenang dan jelas, serta melakukan komunikasi yang baik dengan dokter maupun rekan kerja terkait tindakan keperawatan yang harus dilakukan. Selain itu, perawat juga menunjukkan komunikasi terapeutik melalui sikap ramah, kontak mata yang baik, dan respon yang cepat terhadap pertanyaan pasien

sehingga pasien merasa dihargai dan diperhatikan selama menjalani perawatan (Santoso et al., 2025). Komunikasi yang baik tersebut mampu membangun hubungan terapeutik yang harmonis dan meningkatkan kepercayaan pasien terhadap pelayanan keperawatan. Penjelasan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohamed et al., (2024) bahwa komunikasi yang efektif adalah kunci dalam membangun hubungan interpersonal positif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sementara aspek yang memiliki skor rendah yaitu *pay* dengan persentase sebesar 10,32%. Perawat merasa penghasilan yang diterima belum mampu mencukupi kebutuhan hidupnya. Kondisi rendahnya kepuasan pada aspek upah dapat tercermin dari sikap perawat yang merasa beban kerja dan tanggung jawab yang dijalankan belum sebanding dengan kompensasi yang diterima (Aryudi et al., 2023). Sebagai contoh, perawat tetap harus menangani banyak pasien, bekerja dalam sistem shift, dan menghadapi tekanan kerja yang tinggi, namun upah yang diberikan belum memadai. Keadaan tersebut dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, semangat dalam memberikan pelayanan, serta munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan dengan kompensasi yang lebih baik. Sebaliknya, apabila rumah sakit memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja, maka perawat cenderung merasa lebih dihargai, loyal terhadap organisasi, dan lebih termotivasi dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Selain itu, aspek *promotion* juga memiliki skor terendah dengan persentase 9,02%. Hasil ini mencerminkan bahwa kesempatan karier dan kenaikan jabatan masih dirasakan terbatas. Padahal kesempatan promosi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja perawat karena promosi dianggap sebagai bentuk pengakuan rumah sakit terhadap prestasi kerja perawat (Aryudi et al., 2023). Perawat belum sepenuhnya merasakan adanya sistem promosi yang adil dan

transparan, sehingga peluang untuk berkembang dalam karier masih dianggap rendah. Kondisi ini dapat memengaruhi motivasi kerja dan persepsi terhadap penghargaan organisasi terhadap kinerja pegawai.

Tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan tinggi, namun temuan ini menunjukkan bahwa ada area spesifik yang memerlukan perhatian khusus dari manajemen rumah sakit. Kesempatan promosi yang terbatas dapat mempengaruhi motivasi jangka panjang perawat dan mengakibatkan tingginya tingkat *turnover* (Elfios et al., 2024). Perawat yang merasa tidak memiliki jalan karier yang jelas akan mencari peluang di organisasi lain atau bahkan keluar dari profesi keperawatan.

Secara demografis jenis kelamin, perawat laki-laki memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan perawat perempuan. Hal ini mencerminkan bahwa perbedaan tingkat kepuasan kerja antara laki-laki dan perempuan dapat dipengaruhi oleh perbedaan persepsi terhadap aspek-aspek kepuasan kerja itu sendiri. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbari et al., (2020) bahwa perawat laki-laki memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan perempuan karena laki-laki cenderung menilai kepuasan kerja dari sudut pandang rasional dan fungsional, sedangkan perempuan lebih terpengaruh oleh faktor emosional dan lingkungan sosial.

Secara durasi masa bekerja, perawat dengan masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki tingkat kepuasan kerja tertinggi, sedangkan yang terendah terdapat pada kelompok perawat lebih dari 3 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa perawat dengan masa kerja lebih singkat cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan yang telah bekerja lebih lama. Namun, hasil ini bertentangan dengan beberapa penelitian yang hasilnya menjelaskan bahwa semakin lama durasi waktu bekerja perawat, maka mereka semakin merasakan kepuasan kerja (Ayalew et al., 2019; Lestari et al., 2024; Uchmanowicz et al., 2019).

Secara demografi ruangan, perawat yang berada di IRNA 4 memiliki tingkat kepuasan kerja tertinggi, kemudian perawat di IRNA 1, dan yang terendah yaitu perawat di IRNA 2. Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang bertugas di IRNA 4 memiliki tingkat kepuasan kerja sedikit lebih tinggi dibanding ruangan lainnya, meskipun selisihnya tidak terlalu besar. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan aspek kepuasan kerja yang dijelaskan oleh Spector (1985), seperti kualitas supervisi, hubungan antar rekan kerja, serta kondisi dan lingkungan kerja di IRNA 4 dinilai sedikit lebih baik dibandingkan ruangan lainnya.

Tingginya tingkat kepuasan kerja ini merupakan indikator positif bagi organisasi rumah sakit. Perawat yang puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi, dan komitmen yang kuat dalam memberikan pelayanan kesehatan berkualitas. Selaras dengan penelitian Badrianto dan Astuti (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi antara komitmen organisasi dengan kinerja perawat. Namun, pihak manajemen rumah sakit perlu memperhatikan lebih dalam pada aspek promosi, yang juga akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja nantinya.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berada pada kategori tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan dengan hasil pra penelitian melalui wawancara awal. Pada tahap pra penelitian ditemukan adanya keluhan terkait beban kerja yang tinggi, tekanan kerja, dan kurangnya kesempatan promosi yang mengarah pada rendahnya kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori tinggi pada variabel kepuasan kerja. Perbedaan hasil ini terjadi karena wawancara pra penelitian hanya dilakukan pada beberapa perawat sehingga belum dapat menggambarkan kondisi keseluruhan

populasi. Kemudian saat pengisian kuesioner yang bersifat *self report*, kemungkinan adanya bias di mana responden akan cenderung memberikan jawaban yang dianggap baik atau sesuai harapan. Selaras dengan penelitian Teh et al., (2023) mengatakan bahwa *self-report surveys* sangat rentan terhadap *the social desirability bias* (bias kesesuaian sosial), di mana responden akan memilih jawaban yang dinilai positif secara sosial.

b. Tingkat *Meaningful Work*

Meaningful work atau pekerjaan yang bermakna dapat diartikan ketika individu menganggap pekerjaan yang ia jalani memiliki makna yang selaras dengan makna hidupnya, tujuan yang jelas, dan nilai-nilai penting dalam hidupnya (Steger, 2016). Menurut *meaningful work* seseorang dapat diukur melalui 3 aspek, yaitu *positive meaning in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivations*. Ketika aspek-aspek tersebut dirasakan oleh perawat, maka tingkat *meaningful work* mereka pun akan tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 273 perawat RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang, data menunjukkan bahwa tingkat *meaningful work* perawat sebagian besar berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 86,45% (236 perawat), kategori sedang sebesar 13,19% (36 perawat), dan hanya 0,37% (1 perawat) yang memiliki tingkat *meaningful work* dengan kategori rendah. Melalui data ini dapat memberikan arti bahwa mayoritas perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar menganggap bahwa pekerjaan yang ia lakukan bermakna dan memiliki dampak positif bagi dirinya dan juga orang lain.

Adapun aspek yang memiliki skor tertinggi yaitu pada aspek *positive meaning in work* dengan persentase 38,41%. Melalui data ini dapat menjelaskan bahwa perawat memiliki pemaknaan yang kuat terhadap profesi yang ia jalani. Kondisi ini tampak dari perilaku perawat yang tetap antusias saat bekerja, tidak mudah mengeluh ketika menghadapi

pasien dengan kondisi berat, serta menunjukkan rasa bangga terhadap profesinya sebagai perawat (Isttiah & Primanita, 2025). Dalam situasi kerja sehari-hari, perawat secara sukarela membantu pasien yang kesulitan bergerak, menjelaskan prosedur tindakan dengan sabar kepada pasien maupun keluarga, dan tetap memberikan pelayanan yang ramah meskipun sedang lelah atau menghadapi beban kerja tinggi. Perawat juga terlihat menikmati pekerjaannya, seperti merasa puas ketika pasien mengalami perbaikan kondisi kesehatan, merasa senang ketika dapat membantu pasien merasa lebih nyaman, serta tetap teliti dalam menjalankan tindakan keperawatan karena menganggap pekerjaannya bermakna dan penting. Sikap tersebut mencerminkan bahwa pekerjaan dipersepsikan memiliki nilai positif dan memberikan kepuasan pribadi bagi perawat.

Aspek *meaning making through work* memiliki skor sedang dengan persentase sebesar 30,64%. Aspek ini menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai perawat cukup membantu individu memahami makna hidup dan mengembangkan dirinya, namun belum menjadi sumber utama pembentukan identitas atau tujuan hidup (Hasan & Djudiyah, 2023). Hal ini terlihat dari perilaku perawat yang tetap mampu mengambil pelajaran positif dari pekerjaannya, seperti menjadi lebih sabar, lebih empati, dan lebih menghargai kondisi kesehatan maupun kehidupan orang lain setelah sering berinteraksi dengan pasien. Akan tetapi, perawat belum sepenuhnya memandang pekerjaan sebagai sarana utama untuk menemukan tujuan hidup atau aktualisasi diri..

Aspek terendah yaitu pada aspek *greater good motivations* dengan persentase 30,55%, meskipun persentasenya tidak jauh berbeda dengan aspek lainnya. Aspek ini menjelaskan bahwa sebagian perawat belum sepenuhnya merasakan dampak sosial yang besar dari pekerjaannya atau belum memperoleh pengakuan penuh atas kontribusinya terhadap kebaikan bersama. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prado et al., (2021) yang menjelaskan bahwa

pemaknaan kerja pada profesi keperawatan sangat dipengaruhi oleh dua hal penting, yaitu *social utility* (manfaat sosial yang dirasakan dari pekerjaan) dan *systemic recognition* (pengakuan yang diberikan oleh organisasi maupun masyarakat). Ketika perawat merasa bahwa kontribusi mereka terhadap masyarakat kurang dihargai atau tidak memperoleh pengakuan yang memadai, maka persepsi terhadap makna sosial pekerjaannya cenderung menurun.

Secara demografi jenis kelamin, perawat laki-laki memiliki tingkat *meaningful work* yang sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan perawat perempuan. Hal ini memberikan arti bahwa jenis kelamin dapat mempengaruhi cara perawat dalam memaknai pekerjaan mereka. Hal ini dijelaskan melalui penelitian Prosen (2022) dengan subjek mahasiswa keperawatan dan peneliti menemukan adanya perbedaan persepsi peran profesional antara laki-laki dan perempuan dalam profesi keperawatan. Perawat laki-laki cenderung memandang profesinya dari aspek kepemimpinan, manajemen, dan pengembangan karier, sedangkan perempuan lebih menekankan aspek kepedulian dan pelayanan. Perbedaan orientasi tersebut dapat memengaruhi cara individu menemukan makna dalam pekerjaannya sehingga menghasilkan tingkat *meaningful work* yang berbeda antara laki-laki dan perempuan.

Secara durasi masa bekerja, perawat dengan masa kerja 1 – 3 tahun memiliki tingkat *meaningful work* tertinggi, sedangkan yang terendah terdapat pada kelompok perawat dengan masa kerja lebih dari 3 tahun. Hal ini selaras dengan penjelasan dalam penelitian Aprilia et al., (2025) bahwa tenaga kesehatan dengan masa kerja panjang sering mengalami kelelahan akibat tuntutan pekerjaan yang berulang dan meningkatnya tanggung jawab, sehingga berpotensi mengurangi rasa makna kerja mereka.

Secara demografi ruangan, perawat yang berada di IRNA 1 memiliki tingkat *meaningful work* tertinggi, kemudian perawat di IRNA 4, dan

yang terendah yaitu perawat di IRNA 2. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan dan dinamika kerja pada masing-masing ruangan dapat mempengaruhi tingkat *meaningful work* pada perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang bertugas di IRNA 1 lebih mampu merasakan nilai dan kontribusi pekerjaannya dalam memberikan pelayanan kepada pasien, sehingga pekerjaan tersebut dipersepsikan sebagai bagian penting dari tujuan hidup dan pengembangan diri mereka (Steger, 2016).

Tingginya tingkat *meaningful work* ini merupakan hal yang baik bagi organisasi rumah sakit. Perawat yang memiliki *meaningful work* tinggi cenderung lebih termotivasi dan memiliki komitmen kerja yang baik. Sejalan dengan penelitian Zhou et al., (2023) dan subjeknya adalah tenaga kesehatan dan hasilnya *work meaningfulness* memiliki hubungan positif dengan *task performance* dan *service quality* pada tenaga kesehatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu yang memandang pekerjaannya bermakna cenderung memiliki keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan, menunjukkan kinerja yang lebih baik, serta memberikan pelayanan yang lebih berkualitas. Namun, rumah sakit tetap perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *meaningful work* tersebut, seperti kondisi kerja, dukungan sosial, beban kerja, serta pemberian apresiasi terhadap kontribusi perawat agar tingkat *meaningful work* mereka dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang memiliki tingkat *meaningful work* yang berada pada kategori tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan dengan hasil pra penelitian melalui wawancara awal. Pada tahap pra penelitian ditemukan adanya keluhan terkait kurangnya apresiasi dari pasien atau keluarga pasien yang mengarah pada rendahnya *meaningful work*. Namun, hasil penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori

tinggi pada variabel *meaningful work*. Perbedaan hasil ini kemungkinan terjadi karena wawancara pra penelitian hanya dilakukan pada beberapa perawat sehingga belum dapat menggambarkan kondisi keseluruhan populasi. Kemudian saat pengisian kuesioner yang bersifat *self report*, kemungkinan adanya bias di mana responden akan cenderung memberikan jawaban yang dianggap baik atau sesuai harapan. Selaras dengan penelitian Teh et al., (2023) mengatakan bahwa *self-report surveys* sangat rentan terhadap *the social desirability bias* (bias kesesuaian sosial), di mana responden akan memilih jawaban yang dinilai positif secara sosial.

c. **Tingkat *Psychological Well-Being***

Psychological well-being merupakan kondisi di mana individu mampu berfungsi secara optimal dalam berbagai aspek kehidupannya *psychological well-being* tidak hanya berkaitan dengan ketiadaan gangguan mental, tetapi juga dengan kemampuan individu untuk mengelola dirinya dan lingkungannya secara efektif. Ryff (1989) menjelaskan bahwa tingkat *psychological well-being* seseorang dapat diukur melalui aspek penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 273 perawat RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang, data menunjukkan bahwa tingkat *psychological well-being* perawat sebagian besar berada pada kategori tinggi dengan persentase 67,03% (183 perawat), dan pada kategori sedang persentasenya sebesar 32,97% (90 perawat).

Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian perawat memiliki *psychological well-being* yang baik. Tingginya *psychological well-being* pada perawat mengindikasikan bahwa mereka mampu mempertahankan fungsi psikologis yang optimal meskipun dihadapkan pada berbagai tuntutan dan tekanan kerja yang tinggi.

Kemampuan ini menjadikan perawat untuk tetap menjalankan tugas secara efektif, menjaga keseimbangan emosional, serta membangun hubungan yang positif dengan lingkungan kerjanya. Hasil temuan didukung oleh penelitian Delgado et al., (2021) yang menemukan bahwa *psychological well-being* berkorelasi positif dengan *workplace resilience* dan berkorelasi negatif dengan depresi pada perawat kesehatan mental di Australia, artinya adalah perawat yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung lebih tangguh dalam menghadapi tantangan kerja, lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan dan tekanan, serta memiliki risiko yang lebih rendah mengalami masalah psikologis.

Aspek yang memiliki skor tertinggi yaitu pada aspek *purpose in life* dengan persentase 17,93%. Melalui data ini dapat memberikan arti bahwa perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar memiliki arah dan makna hidup yang jelas dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi ini tercermin dari sikap perawat yang tetap memiliki semangat bekerja meskipun menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi, memiliki komitmen untuk menjalankan tugas dengan baik, serta merasa bahwa profesi perawat merupakan pekerjaan yang bernilai dan bermanfaat bagi orang lain (Pramudita et al., 2023). Perawat konsisten menyelesaikan tanggung jawabnya, berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada pasien, dan tetap memiliki motivasi untuk datang bekerja karena merasa pekerjaannya penting bagi kehidupan pasien maupun dirinya sendiri. Perawat juga cenderung memiliki target atau harapan masa depan yang jelas, seperti ingin menjadi perawat yang profesional, meningkatkan kompetensi, atau memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik kepada masyarakat.

Aspek *positive relations* juga termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 17,80% yang menunjukkan bahwa perawat mampu membangun hubungan interpersonal yang baik dengan pasien, keluarga pasien, maupun rekan kerja. Hal ini tercermin dari

perilaku perawat yang mudah bekerja sama dalam tim, mampu berkomunikasi dengan baik, serta menunjukkan sikap empati dan kepedulian terhadap orang lain. Perawat saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan, memberikan dukungan emosional kepada pasien, serta menjaga komunikasi yang sopan dan hangat selama memberikan pelayanan (Yusronuddin & Tatiyani, 2022).

Pada kategori sedang yaitu aspek *personal growth*, *self-acceptance*, dan *autonomy*. Aspek *personal growth* dapat dilihat dari perilaku perawat yang mengikuti pelatihan atau pengembangan diri. Pada aspek *self-acceptance* tercermin dari sikap perawat yang mampu menyadari kelebihan dan kekurangan dirinya, tetapi terkadang masih merasa kurang percaya diri ketika menghadapi tekanan kerja, kritik dari lingkungan kerja, ataupun kesalahan dalam menjalankan tugas (Pohan et al., 2021). Sebagian perawat juga masih mudah merasa kecewa terhadap diri sendiri ketika hasil kerja belum sesuai harapan. Kemudian pada aspek *autonomy* dapat tercermin dari perilaku perawat yang menunjukkan bahwa ia cukup mampu mengambil keputusan dan bertindak mandiri, tetapi dalam kondisi tertentu masih dipengaruhi oleh tekanan lingkungan kerja atau pendapat orang lain. Hal ini terlihat dari perilaku perawat yang mampu menjalankan tugas sesuai kompetensi dan prosedur, namun terkadang masih ragu dalam mengambil keputusan ketika menghadapi situasi yang kompleks.

Aspek yang memiliki skor terendah yaitu pada aspek *environmental mastery* dengan persentase 15,52%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian perawat masih mengalami kesulitan dalam mengelola dan menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan kerja yang dinamis. Kondisi pekerjaan yang penuh tekanan, beban kerja yang tinggi, serta situasi rumah sakit yang kompleks dapat memengaruhi kemampuan perawat dalam mengontrol lingkungan sekitarnya secara optimal (Pramudita et al., 2023). Rendahnya skor pada aspek ini tidak menunjukkan bahwa perawat memiliki

psychological well-being yang buruk, melainkan mengindikasikan adanya tantangan dalam menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam mengatur dan mengendalikan situasi lingkungan kerja.

Secara demografi jenis kelamin, perawat laki-laki memiliki tingkat *psychological well-being* yang sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan perawat perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin dapat mempengaruhi cara individu menyesuaikan diri terhadap tekanan dan tuntutan pekerjaan di bidang keperawatan. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Fauziah (2022) bahwa tenaga kesehatan laki-laki memiliki tingkat *psychological well-being* lebih tinggi dibandingkan tenaga kesehatan perempuan. Kemudian diperkuat dengan penelitian Liu et al., (2020) yang menjelaskan bahwa perempuan cenderung lebih mudah terpengaruh secara emosional dan psikologis oleh tekanan kerja yang bersifat intens dan berkelanjutan.

Secara durasi masa bekerja, perawat dengan masa kerja di bawah 1 tahun memiliki tingkat *psychological well-being* tertinggi, sedangkan yang terendah terdapat pada kelompok perawat dengan masa kerja lebih dari 3 tahun.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa perawat dengan masa kerja yang lebih singkat cenderung masih memiliki semangat kerja, motivasi, dan antusiasme yang tinggi dalam menjalankan profesinya, sehingga mampu merasakan *psychological well-being* yang lebih baik. Namun, temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Rauf et al., (2025) menyatakan bahwa perawat dengan masa kerja yang lebih panjang justru dapat meningkatkan ketahanan psikologis dan kemampuan adaptasi. Menurut penelitian tersebut, perawat yang memiliki pengalaman kerja lebih lama cenderung telah mengembangkan strategi koping yang lebih efektif dalam menghadapi tekanan kerja, konflik peran, dan berbagai tantangan profesional,

sehingga mampu mempertahankan tingkat *psychological well-being* yang stabil. Perbedaan hasil ini karena adanya faktor-faktor lain yang turut memengaruhi *psychological well-being* perawat, seperti beban kerja, kondisi lingkungan kerja, dukungan organisasi, serta karakteristik individu yang tidak sama pada setiap kelompok responden. Oleh karena itu, masa kerja bukan satu-satunya faktor yang menentukan tinggi rendahnya *psychological well-being* pada perawat.

Secara demografi ruangan, perawat yang berada di IRNA 4 memiliki tingkat *psychological well-being* tertinggi, kemudian perawat di IRNA 2, dan yang terendah yaitu perawat di IRNA 1. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di IRNA 4 memiliki tingkat *psychological well-being* yang lebih baik dibandingkan dengan perawat di ruangan lainnya. Kondisi ini dapat diartikan bahwa perawat di ruangan tersebut memiliki kemampuan penyesuaian diri yang lebih baik terhadap tuntutan pekerjaan, stabilitas emosi yang tinggi, serta perasaan positif terhadap diri dan lingkungannya (Ryff, 1989).

Tingginya tingkat *psychological well-being* pada perawat menjadi indikator positif bagi RSUD Dr. Saiful Anwar karena mencerminkan kemampuan perawat dalam menjaga stabilitas emosional serta mengelola tekanan pekerjaan dengan baik di lingkungan kerja yang memiliki tanggung jawab tinggi. Namun, rumah sakit tetap perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi *psychological well-being* perawat. Aspek *environmental mastery* yang relatif lebih rendah menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap kondisi kerja. Temuan ini perlu menjadi perhatian karena penelitian Hussein et al., (2024) menunjukkan bahwa rendahnya *psychological well-being* berkaitan dengan meningkatnya kehilangan produktivitas

kerja pada perawat. Rumah sakit perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta membantu perawat mengelola tuntutan pekerjaan menjadi penting untuk mempertahankan *psychological well-being* dan produktivitas kerja mereka.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang memiliki tingkat *psychological well-being* yang tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan dengan hasil pra penelitian melalui wawancara awal. Pada tahap pra penelitian ditemukan adanya tekanan emosional, rendahnya dukungan sosial dan psikologis yang mengarah pada rendahnya *psychological well-being*. Namun, hasil penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori tinggi pada variabel *psychological well-being*. Perbedaan hasil ini kemungkinan terjadi karena wawancara pra penelitian hanya dilakukan pada beberapa perawat sehingga belum dapat menggambarkan kondisi keseluruhan populasi. Kemudian saat pengisian kuesioner yang bersifat *self report*, kemungkinan adanya bias di mana responden akan cenderung memberikan jawaban yang dianggap baik atau sesuai harapan. Selaras dengan penelitian Teh et al., (2023) mengatakan bahwa *self-report surveys* sangat rentan terhadap *the social desirability bias* (bias kesesuaian sosial), di mana responden akan memilih jawaban yang dinilai positif secara sosial.

2. Pengaruh *Meaningful Work* terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Dr. Saiful Anwar

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial yang dilakukan dengan melalui uji t diperoleh nilai signifikansi (*sig.*) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa *meaningful work* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang. Melalui analisis persamaan regresi juga didapatkan hasil bahwa nilai koefisien regresi X1 yaitu *meaningful work* bernilai

positif sebesar 0,369. Data tersebut memberikan arti apabila *meaningful work* perawat meningkat, maka kepuasan kerja perawat pun akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Soniyya dan Mulyati (2023) menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat *meaningful work* seorang perawat, maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan perilaku bangga, puas terhadap hasil kerja mereka, serta mereka akan terlibat secara aktif dalam pekerjaannya. Kemudian temuan ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktridaini dan Suryosukmono (2024) di mana mereka menjelaskan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan *meaningful work*. Ketika seseorang memiliki kecocokan antara nilai-nilai yang dimilikinya dengan nilai organisasi, maka akan memberikan kepuasan kerja bagi mereka.

Penelitian oleh Negri et al., (2022) juga menunjukkan bahwa *meaningful work* memiliki hubungan penting terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan, khususnya perawat dan tenaga medis yang bekerja dalam penanganan pasien *multiple sclerosis*. Penelitian tersebut menemukan bahwa tenaga kesehatan yang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, mampu bertahan menghadapi tekanan kerja, serta tetap merasakan kepuasan meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan yang berat.

Penelitian yang dilakukan oleh Rumondang (2022) juga menambah penguatan hasil dari penelitian ini. Penelitian tersebut menyatakan bahwa *meaningful work* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat.

Terdapat penelitian yang tidak sejalan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ertosun (2021) yang menyatakan bahwa *meaningful work* tidak secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan hidup di tempat kerja. Penulis menemukan bahwa hubungan tersebut baru menjadi

signifikan ketika dimediasi oleh *interactional justice* (keadilan interaksional), yaitu ketika karyawan merasa diperlakukan dengan hormat, adil, dan mendapatkan komunikasi yang baik dari atasan maupun rekan kerja.

Penelitian Purba et al., (2019) juga menyatakan bahwa *meaningful work* tidak secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja, namun dimediasi dengan faktor *work engagement*. Ketika tingkat *meaningful work* seseorang tinggi, maka tingkat *work engagement* individu tersebut akan tinggi juga, kemudian barulah akhirnya akan berdampak pada kepuasan kerja.

Secara keseluruhan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *meaningful work* perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Perawat yang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan bermanfaat cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya serta mampu menikmati proses kerja yang dijalani (Pace et al., 2022). Ketika perawat merasa bahwa pekerjaannya memiliki tujuan dan memberikan kontribusi nyata bagi orang lain, maka mereka akan lebih mudah merasakan kebanggaan dan kepuasan terhadap profesi yang dijalani.

3. Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Dr. Saiful Anwar

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial yang dilakukan dengan melalui uji t diperoleh nilai signifikansi (*sig.*) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang. Melalui analisis persamaan regresi juga didapatkan hasil bahwa nilai koefisien regresi X_2 yaitu *psychological well-being* bernilai positif sebesar 0,309. Data tersebut memberikan arti

apabila *psychological well-being* perawat meningkat, maka kepuasan kerja perawat pun akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Abolnasser et al., (2023) di mana ia menyatakan bahwa *psychological well-being* berpengaruh pada kepuasan kerja seorang karyawan. Dalam penelitian ini terdapat faktor *transformational leadership style* yang juga memiliki pengaruh pada kepuasan kerja dan *employee engagement*.

Penelitian Liona dan Yuniardi (2020) juga mendukung temuan ini. Hasilnya menjelaskan bahwa tingkat *psychological well-being* karyawan dapat berpengaruh pada *work engagement* dan kepuasan kerja. Penelitian tersebut juga menjelaskan adanya hubungan yang saling berkaitan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja, individu yang memiliki *psychological well being* yang baik akan lebih mudah merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, begitu pula sebaliknya.

Sejalan juga dengan penelitian oleh Anh dan Dung (2022) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological well-being* dengan kepuasan kerja. Mereka menjelaskan hasil temuannya bahwa aspek rekan kerja merupakan prediktor terkuat terhadap *psychological well-being* individu sementara aspek prediktor terlemah yaitu aspek supervisi. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan sosial yang positif di lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk kondisi psikologis individu. Dukungan dari rekan kerja dapat membantu individu merasa lebih diterima, dihargai, serta mampu menghadapi tekanan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga *psychological well-being* mereka meningkat. Berbeda dengan hasil penelitian ini, di mana aspek sifat pekerjaan justru menjadi prediktor terkuat dalam hubungan antara kepuasan kerja dengan *psychological well-being* perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa bagi perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang, karakteristik pekerjaan yang dijalani memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *psychological well-being* dibandingkan faktor lainnya.

Penelitian Kurniawan (2025) juga mengatakan bahwa terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan kepuasan kerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa aspek supervisi memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja dan *psychological well-being* seseorang.

Temuan lainnya yang memperkuat penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Azeez et al., (2020) menjelaskan bahwa *psychological well-being* merupakan prediktor yang baik terhadap komitmen organisasi perawat, sementara kepuasan kerja juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *psychological well-being* dan komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika perawat memiliki tingkat kepuasan kerja dan *psychological well-being* yang baik, maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dan organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian ini juga menegaskan pentingnya organisasi rumah sakit dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *psychological well-being* tenaga kesehatan. Lingkungan kerja yang suportif, pemberian apresiasi, hubungan kerja yang baik, serta dukungan organisasi dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan kondisi psikologis perawat.

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* yang dimiliki perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang mampu memberikan kontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja mereka. Semakin baik kondisi *psychological well-being* perawat, maka semakin positif pula perasaan mereka terhadap pekerjaan yang dijalani, sehingga dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja. Sejalan dengan yang dikatakan oleh Laksono et al., (2024) bahwa *psychological well-being* dan *social support* berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat, terutama dalam membantu mereka menghadapi stres dan tuntutan pekerjaan. Perawat yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik serta memperoleh dukungan sosial yang memadai cenderung lebih mampu mempertahankan sikap positif

terhadap pekerjaannya, sehingga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan juga menjadi lebih tinggi.

4. Pengaruh *Meaningful Work* dan *Psychological Well-Being* terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Dr. Saiful Anwar

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang dilakukan melalui uji *f* menunjukkan bahwa *meaningful work* dan *psychological well-being* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang. Hal ini menandakan bahwa *meaningful work* dan *psychological well-being* merupakan 2 faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat (Steger et al., 2012; Ryff, 1989; Spector, 1997). Semakin tinggi tingkat *meaningful work* dan *psychological well-being* yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, begitu juga sebaliknya.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti gaji, fasilitas kerja, atau sistem organisasi rumah sakit, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal psikologis individu. Menurut teori kepuasan kerja Spector (1985), kepuasan kerja merupakan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan. Dalam penelitian ini, *meaningful work* dan *psychological well-being* menjadi bagian dari aspek psikologis yang mampu membentuk penilaian positif perawat terhadap pekerjaannya sehingga meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan.

Perawat yang mampu memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan memiliki tujuan akan lebih mudah merasakan keterikatan emosional terhadap pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan teori *meaningful work* Steger (2016) bahwa *meaningful work* merupakan kondisi ketika individu memandang pekerjaannya memiliki makna, tujuan, serta memberikan kontribusi positif bagi dirinya maupun orang

lain. Individu yang merasakan *meaningful work* cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi, lebih terlibat dalam pekerjaannya, dan lebih mampu merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani.

Kondisi *psychological well-being* yang baik membantu perawat dalam menghadapi tekanan kerja, menjaga emosi tetap stabil, serta membangun hubungan positif dengan lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan teori *psychological well-being* Ryff (1989) bahwa perawat yang memiliki *psychological well-being* baik akan lebih mampu menerima dirinya, menjalin hubungan yang positif dengan orang lain, mengelola lingkungan kerja secara efektif, serta memiliki tujuan hidup yang jelas sehingga lebih mudah merasakan kepuasan dalam bekerja. Kombinasi *meaningful work* dan *psychological well-being* pada akhirnya mampu meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani.

Meaningful work dan *psychological well-being* juga memiliki keterkaitan yang saling mendukung dalam membentuk kepuasan kerja. Pace et al., (2022) mengatakan bahwa perawat yang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan bermanfaat cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya serta mampu menikmati proses kerja yang dijalani. Perasaan positif yang dirasakan perawat juga dapat diartikan bahwa mereka memiliki *psychological well-being* yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2019) menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kebermaknaan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa kesejahteraan psikologis individu dapat dipengaruhi oleh kebermaknaan kerja. Kebermaknaan kerja diartikan sebagaimana individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, penting, dan memiliki tujuan bagi kehidupannya. Ketika individu merasa pekerjaannya bermakna, maka individu akan lebih mudah merasakan perasaan positif, memiliki motivasi kerja yang baik, serta mampu mencapai kondisi kesejahteraan psikologis yang lebih optimal.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Aprilia et al., (2025) yang menjelaskan bahwa kualitas lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan *psychological well-being* dan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki persepsi positif terhadap *quality of work life* cenderung memiliki tingkat kebahagiaan, motivasi, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. *Meaningful work* juga dipandang sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan *psychological well-being* tenaga kesehatan. Individu yang memandang pekerjaannya bermakna akan lebih mampu terlibat secara fisik, mental, dan emosional dalam pekerjaannya, bahkan melampaui tuntutan formal pekerjaan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi.

Penelitian Karadas et al., (2025) juga mendukung hasil penelitian ini. Hasilnya menjelaskan bahwa *meaningful work* memiliki hubungan positif terhadap *psychological well-being* tenaga kesehatan. Penelitian tersebut menemukan bahwa tenaga kesehatan yang memandang pekerjaannya bermakna akan lebih mudah mengalami *thriving at work*. *Thriving at work* merupakan kondisi psikologis individu yang ia tidak hanya bertahan pada pekerjaannya, tetapi juga berkembang secara positif dalam profesinya itu. Kondisi itu akan membuat individu lebih mampu menghadapi tekanan kerja, mampu menunjukkan performa kerja yang optimal, dan berdampak pada kepuasan hidupnya. Dalam penelitian juga dijelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang di mana merupakan salah satu aspek kepuasan kerja turut mempengaruhi hubungan *meaningful work* dan *psychological well-being*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan mengenai pengaruh *meaningful work* dan *psychological well-being* terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang, maka kesimpulannya sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang sebagian besar berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 72,89%, artinya sebagian besar perawat merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Aspek *nature of work* menjadi aspek dengan skor tertinggi dan tercermin dari perilaku perawat yang tetap antusias dalam bekerja, disiplin menjalankan tugas, mampu memberikan pelayanan dengan empati, serta merasa bangga terhadap profesinya sebagai perawat. Rendahnya skor aspek promosi menunjukkan bahwa sebagian perawat masih merasa kesempatan pengembangan karier, kenaikan jabatan, maupun penghargaan formal dari institusi belum sepenuhnya optimal.

Tingkat *meaningful work* sebagian besar berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 86,45%, artinya sebagian besar perawat memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, bermakna, dan memiliki tujuan penting, baik bagi dirinya sendiri maupun bagi orang lain yang menerima pelayanan keperawatan. Aspek yang memiliki skor tertinggi yaitu *positive meaning in work* yang tercermin dari sikap perawat yang tetap bersemangat dalam memberikan pelayanan, merasa puas ketika dapat membantu pasien, serta menunjukkan kepedulian dan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya. Rendahnya skor aspek *greater good motivations* menunjukkan bahwa sebagian perawat masih lebih berfokus pada penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaan sehari-hari

dibandingkan memandang pekerjaannya sebagai bentuk kontribusi besar terhadap masyarakat luas.

Tingkat *psychological well-being* sebagian besar berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 67,03%, artinya sebagian besar perawat mampu menjaga kesejahteraan psikologisnya meskipun bekerja dalam lingkungan yang memiliki tuntutan dan tekanan kerja tinggi, sehingga tetap dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab profesinya secara optimal. Tingginya aspek *purpose in life* terlihat dari sikap perawat yang tetap memiliki semangat bekerja, berusaha memberikan pelayanan terbaik, dan memandang profesi perawat sebagai pekerjaan yang penting dan bernilai. Tingginya aspek *positive relations* juga menunjukkan bahwa perawat mampu membangun hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja maupun pasien, seperti saling membantu, mampu bekerja sama, dan menjaga komunikasi yang baik di lingkungan kerja. Sementara rendahnya aspek *environmental mastery* terlihat dari adanya perasaan mudah lelah, kewalahan menghadapi banyaknya tugas, dan kesulitan membagi waktu selama bekerja.

2. *Meaningful work* berpengaruh secara signifikan sebesar 0,000 terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang, artinya semakin tinggi *meaningful work* yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.
3. *Psychological well-being* berpengaruh secara signifikan sebesar 0,000 terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang, artinya semakin baik *psychological well-being* perawat, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan.
4. *Meaningful work* dan *psychological well-being* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan sebesar 0,000 terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang, artinya bahwa *meaningful work* dan *psychological well-being*

merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perawat

Perawat diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja, *meaningful work*, serta *psychological well-being* dengan cara menetapkan tujuan kerja yang jelas, merefleksikan manfaat dan kontribusi pekerjaannya terhadap pasien, serta memberikan apresiasi terhadap pencapaian-pencapaian kecil yang diperoleh selama bekerja.

Perawat juga dapat meningkatkan *meaningful work* dengan merefleksikan pengalaman positif selama bekerja, seperti keberhasilan membantu proses pemulihan pasien, saat menerima apresiasi dari pasien atau keluarga pasien, serta melihat perkembangan kondisi pasien yang ditangani. Melalui hal tersebut, perawat dapat lebih menyadari nilai dan manfaat dari profesi yang dijalani. Kemudian perawat juga bisa mengikuti pelatihan ataupun sertifikasi keperawatan secara berkala yang berguna untuk meningkatkan kompetensi profesional dan memperluas peluang pengembangan karier. Upaya ini dilakukan agar aspek *promotion* dapat ditingkatkan secara berkala.

Upaya menjaga *psychological well-being* agar tetap optimal dapat dilakukan dengan membuat daftar prioritas tugas pada setiap pergantian *shift* agar pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih terstruktur dan tidak menimbulkan perasaan kewalahan. Perawat juga disarankan untuk memanfaatkan waktu istirahat tanpa tetap mengerjakan tugas keperawatan, melakukan afirmasi positif sebelum memulai pekerjaan, meluangkan waktu 5–10 menit untuk relaksasi atau *deep breathing*

ketika merasa lelah, serta melakukan aktivitas fisik ringan di luar jam kerja seperti berjalan kaki atau olahraga.

2. Bagi Rumah Sakit

Rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan sistem promosi kerja yang lebih jelas, adil, transparan, serta menyelenggarakan pelatihan atau seminar terkait pengembangan karier, manajemen karier, pengembangan kompetensi profesional, bagi perawat sehingga mereka memiliki kesempatan pengembangan karier yang lebih baik. Rumah sakit juga perlu memberikan penghargaan terhadap kinerja perawat, baik dalam bentuk apresiasi, evaluasi kerja yang konstruktif, maupun kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan profesi. Pada aspek *environmental mastery* menunjukkan skor yang relatif lebih rendah, rumah sakit diharapkan mampu melakukan pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang, menyediakan layanan konseling atau dukungan psikologis bagi perawat, serta menyelenggarakan pelatihan manajemen stres dan *coping skills* agar perawat lebih mampu mengelola tekanan kerja dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Rumah sakit juga dapat mengadakan program refleksi profesi, *sharing session* dengan pasien yang telah pulih, pemberian penghargaan atas kontribusi pelayanan, maupun kegiatan sosial dan pengabdian masyarakat yang melibatkan perawat untuk meningkatkan kesadaran bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan manfaat yang besar bagi kehidupan pasien dan masyarakat, sehingga aspek *greater good motivations* dapat semakin berkembang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih mendalam mengenai rendahnya aspek *promotion*, *greater good motivations*, dan *environmental mastery* untuk mengetahui faktor-faktor spesifik yang menyebabkan aspek tersebut belum optimal pada perawat rumah sakit. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan menggunakan metode kualitatif atau *mixed method* agar dapat menggali pengalaman subjektif

perawat secara lebih mendalam terkait bagaimana mereka memaknai pekerjaan, menghadapi tekanan kerja, dan mempertahankan kesejahteraan psikologis dalam lingkungan rumah sakit.

C. Keterbatasan

- 1 Peneliti hanya melakukan penelitian pada perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada perawat di rumah sakit lain yang memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang berbeda.
- 2 Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa skala atau kuesioner *self-report*, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi dan kondisi subjektif masing-masing individu. Hal tersebut memungkinkan adanya bias, di mana responden akan cenderung memberikan jawaban yang dianggap baik atau sesuai harapan.
- 3 Terdapat perbedaan hasil antara pra penelitian melalui wawancara dengan hasil penelitian kuantitatif yang diperoleh. Pada tahap wawancara awal ditemukan adanya indikasi rendahnya kepuasan kerja, *meaningful work*, dan *psychological well-being*, sedangkan hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa wawancara awal belum mampu menggambarkan kondisi keseluruhan populasi dan kemungkinan dipengaruhi oleh situasi emosional responden saat wawancara berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Abolnasser, M. S. A., Abdou, A. H., Hassan, T. H., & Salem, A. E. (2023). Transformational leadership, employee engagement, job satisfaction, and psychological well-being among hotel employees after the height of the COVID-19 pandemic: A serial mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20, 3609. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043609>
- Afandi, W., & Alif, M. (2025). Bekerja dalam perspektif hadis. *Tadhkirah: Jurnal Ilmu Hadis*, 2(2), 157–169. <https://doi.org/10.59841/tadhkirah.v2i2.221>
- Ajra, N. A., & Rajab, K. (2026). Membangun kesejahteraan jiwa: Konstruksi kesejahteraan psikologis dengan psikoterapi Islam sebagai alternatif. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 10(2), 13081–13088. <https://doi.org/10.31004/jptam.v10i2.39267>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, M. D. B. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Anoraga, P. (2009). Psikologi kerja (5th ed.). PT Rineka Cipta.
- Akbari, M., Bagheri, A., Fathollahi, A., & Darvish, M. (2020). Job satisfaction among nurses in Iran: Does gender matter? *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 71–78. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S215288>
- Aprilia, E. D., Adam, M., Zulkarnain, Z., & Mawarpury, M. (2025). Healing the healers: Unlocking psychological well-being through meaningful work and quality of work life. *Narra J*, 5(2), e2152. <https://doi.org/10.52225/narra.v5i2.2152>
- Arslan, A., Yener, S., & Schermer, J. A. (2020). Predicting workplace loneliness in the nursing profession. *Journal of Nursing Management*, 28, 710–717. <https://doi.org/10.1111/jonm.12987>
- Aryudi, D. R., Suryawati, C., & Nandini, N. (2023). Analisis faktor kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 11(3), 269–280. <https://doi.org/10.14710/jmki.11.3.2023.269-280>
- Aulia, M. F., Wahyu, A. M., Anugrah, P. G., Chusniyah, I., & Hakim, G. R. U. (2021). Tujuan hidup sebagai prediktor kesejahteraan psikologi pada Generasi Z. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*. <https://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/1164>
- Ayalew, F., Kibwana, S., Shawula, S., Misganaw, E., Abosse, Z., van Roosmalen, J., Stekelenburg, J., Kim, Y. M., Teshome, M., & Mariam, D. W. (2019). Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC nursing*, 18, 46. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0373-8>
- Azeez, R. O., Odumala, O. T., & Babalola, S. O. (2024). Job satisfaction, psychological wellbeing as determinants of organisational commitment among psychiatric nurses.

- Islamic University Journal of Social Sciences*, 3(2), 97–109.
<http://journals.iuiu.ac.ug/index.php/ijjss/article/view/442>
- Azwar, S. (2012). Penyusunan skala psikologi (2nd ed.). Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). Metode penelitian psikologi (2nd ed.). Pustaka Belajar.
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya*, 6(1), 841–848.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Daud, I. M., Naue, A. K., & Mooduto, W. I. S. (2023). Implementasi PMK No. 3 Tahun 2020 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit di RSUD Toto Kabila. *Journal of Hulonthalo Service Society*, 2(2). <https://doi.org/10.47918/jhss.v2i2.1145>
- Delgado, C., Roche, M., Fethney, J., & Foster, K. (2021). Mental health nurses' psychological well-being, mental distress, and workplace resilience: A cross-sectional survey. *International Journal of Mental Health Nursing*, 30, 1234–1247.
<https://doi.org/10.1111/inm.12874>
- Ade Mela, D., & Zilsafil, Z. I. (2023). Implementasi nilai Al-Qur'an terhadap etos kerja di IAIN Kendari (studi living Qur'an pada QS. At-Taubah ayat 105). *Al-Fahmu: Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir*, 2(2), 122–129.
<https://doi.org/10.58363/alfahmu.v2i2.38>
- Sari, D. P. (2021). *Kepuasan kerja dalam perspektif Islam: Uji model dengan spiritualitas sebagai mediator*. Cinta Buku Media.
- Diningrum, W., Trisnawati, E., & Selviana. (2024). Stress kerja pada perawat rumah sakit umum daerah di Kota Pontianak, Kalimantan Barat. *An-Nadaa: Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 11(2).
<https://doi.org/10.31602/ann.v11i2.17028>
- Dinas Kesehatan Kota Malang. (2022). Profil kesehatan Kota Malang tahun 2022. Dinas Kesehatan Kota Malang.
- Doloksaribu, M. F., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2022). Pengaruh kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences*, 4(4), 2023–2029.
<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.993>
- Elfios, E., Asale, I., Merkiné, M., & [et al.]. (2024). Turnover intention and its associated factors among nurses in Ethiopia: A systematic review and meta-analysis. *BMC Health Services Research*, 24, 662. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11122-9>
- Ertosun, Ö. G. (2021). The decisive role of meaningful work and fair workplace in life satisfaction. *İş'te Davranış Dergisi*, 6(2), 89–101.
<https://doi.org/10.25203/idd.1023269>
- Fajriyah, S. R., & Darmawan, S. (2026). Pengaruh meaningful work terhadap kepuasan kerja yang dimediasi employee engagement pada guru dan karyawan di SD Muhammadiyah Wilayah Sleman Yogyakarta. *RIGGS: Journal of Artificial*

- Intelligence and Digital Business*, 4(4), 3998–4009.
<https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4231>
- Fanani, M. S. R., Laksmiwati, H., & Satiningsih, S. (2024). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 619–631. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61908>
- Fauziah, A. R. (2022). Bagaimana kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan di Indonesia selama pandemi? *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 530–537. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3>
- Geldenhuys, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), Article 1098. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- Hajar, S., & Aji, T. S. (2021). Hakikat syukur perspektif Al-Qur'an. *Al-Muhafidz: Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.32534/amf.v3i1.1737>
- Harahap, L. S., & Prasetya, I. (2021). Pengaruh pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK di Padang Lawas. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi*, 2(3). <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v2i3.7701>
- Hasan, I., & Djudiyah. (2023). Pekerjaanmu bermakna, apa sebabnya? (Anteseden dari pekerjaan yang bermakna): Scoping review. *Buletin Psikologi*, 31(2). <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.89160>
- Hati, A. P. (2024). Peran kolaborasi antar tenaga kesehatan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.
- Herlina, V. (2019). *Panduan praktis mengolah data kuesioner menggunakan SPSS* (1st ed.). PT Elex Media Komputindo.
- Hussein, A., Hashish, E. A. A., & Younes, B. M. (2024). The relationship between nurses' psychological well-being and their work productivity loss: A descriptive correlational study. *SAGE Open Nursing*, 10. <https://doi.org/10.1177/23779608241285400>
- Irianto, A., Esti, B., & Prasetya, A. (2021). Hubungan antara kebermanaknaan kerja dengan komitmen organisasi. *Psikologi Konseling*, 12(1), 863–872. <https://doi.org/10.24114/konseling.v18i1.27820>
- Islamiyah, N. (2025). Syukur dalam perspektif psikologi Islam terhadap kesejahteraan pekerja: Kajian narasi literatur. *Journal of Islamic Psychology and Behavioral Sciences*, 3(4), 149–159. <https://doi.org/10.61994/jipbs.v3i4.1111>
- Isttianah, F. L., & Primanita, R. Y. (2025). Hubungan meaningful work dengan work engagement pada perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series*, 8(4), 732–738. <https://doi.org/10.20961/shes.v8i4.109582>

- Himam, K., & Tidjani, A. M. (2025). Hadith study about Islam, education and entrepreneurship. *Al-Bunyan: Interdisciplinary Journal of Qur'an and Hadith Studies*, 3(1), 89–98. <https://doi.org/10.61166/bunyan.v3i1.37>
- Karadas, G., Hassanie, S., Altun, Ö., Ozturk, A., Şesen, H., & Vatankhah, S. (2025). Meaningful work, psychological well-being, thriving at work and patient aggression: testing a moderated-mediation model. *Cogent Business & Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2571432>
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2022). *Al-Qur'an dan terjemahannya*. <https://quran.kemenag.go.id>
- Kesawa, A. H., Fatmawati, I. K., Puspitasari, D. P., Prastyo, B., & Fazlurrahman, H. (2019). The effect of psychological well-being and psychological empowerment on job satisfaction in Institution X. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 11–15. <https://www.managementjournal.info/index.php/IJAME/article/view/633>
- Kim, E., Kim, H. & Lee, T. How are new nurses satisfied with their jobs? From the work value perspective of Generations Y and Z nurses. *BMC Nurs* 23, 252 (2024). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01928-7>
- Kuancintami, A., dan Heryjanto, A. (2023). Increase employee retention: Impact work-life balance, meaningful work, and job satisfaction towards turnover intention. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(11), 6-80. <https://doi.org/10.59141/jiss.v4i11.920>.
- Kurniawan, S. Y. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan pasca-pandemi. *ARMADA: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 3(9), 309–316. <https://doi.org/10.55681/armada.v3i9.1760>
- Koren, A., Alam, M. A. U., Koneru, S., DeVito, A., Abdallah, L., & Liu, B. (2021). Nursing perspectives on the impacts of COVID-19: Social media content analysis. *JMIR Formative Research*, 5(12), e31358. <https://doi.org/10.2196/31358>
- Laksono, R. D., Sanusi, A., & Arifin, S. (2024). Examining the effect of job stress on job satisfaction as mediated by social support and psychological well-being among nurses in army hospitals. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i28.17205>
- Lestari, P., Sapeni, M. A.-A. R., & Lastriyanti, L. (2024). The relationship between career path and job satisfaction of nurses in the inpatient room of X Hospital, Bekasi Regency. *An Idea Health Journal*, 4(01), 1–6. <https://doi.org/10.53690/ihj.v4i01.179>
- Liona, R. C., & Yurniardi, M. S. (2020). The contribution of work engagement and job satisfaction to workers' psychological well-being. *Humanitas*, 17(2), 94. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v0i0.16251>

- Liu, Z., Han, B., Jiang, R., Huang, Y., Ma, C., Wen, J., Zhang, T., Wang, Y., Chen, H., & Ma, Y. (2020). Mental health status of doctors and nurses during COVID-19 epidemic in China. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3551329>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif* (A. Q. Habib, Ed.; 3rd ed.). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Merdiaty, N. (2024). Islamic meaningful work predicting job crafting. In F. Yahya & N. H. Mubarak Ali (Eds.), *Proceedings of the International Conference on Spiritual Approach for Helping Profession* (pp. 21–29). UniSHAMS SDN. BHD.
- Mohamed, M. A., Mohamud, F. A. S., Mohamud, I. H., & Farah, M. A. (2024). The influence of workplace relationships and job satisfaction of private universities in Mogadishu: Employee performance as a mediator variable. *Frontiers in Education*, 9:1485356. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1485356>
- Sumarti, S., Muharni, Syamsiah, Candra, Tosepu, R., Effendy, D. S., & Susanty, S. (2023). Analysis of job satisfaction of health workers at Bahteramas Hospital. *Miracle Journal of Public Health*, 6(2), 149–157. <https://doi.org/10.36566/mjph.v6i2.321>
- Mulyati, R. (2020). Kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja: Sebuah tinjauan metaanalisis. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 25(1), 29–44. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss1.art3>
- Mustofa, A. C., & Prasetyo, A. R. (2020). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja pada perawat bagian rawat inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Empati*, 8(4). <https://doi.org/10.14710/empati.2019.26510>
- Muti, R. (2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di ruang inap RSUD Tenriawaru Kab. Bone. *Jurnal Kesehatan Luwu Raya*, 7(1).
- Negri, L., Cilia, S., Falautano, M. *et al.* Job satisfaction among physicians and nurses involved in the management of multiple sclerosis: the role of happiness and meaning at work. *Neurological Sciences*, 43, 1903–1910. <https://doi.org/10.1007/s10072-021-05520-8>
- Noorrahman, M. F., & Sairin, M. (2023). Analisis kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan pada UPT Puskesmas Rawat Inap Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(12), 5475–5481. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i12.1988>
- Oktridaini, S., & Suryosukmono, G. (2024). Pengaruh job-satisfaction dan person-organization fit terhadap meaningful work melalui work engagement pada PT Berkah Karunia Kreasi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 13(01), 83–94. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i01.31533>

- Oktizulvia, C., & Kesuma, S. I. (2023). Faktor-faktor kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta Kota Padang Indonesia. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 2163–2172. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.4105>
- Pace, F., Sciotto, G., & Russo, L. (2022). Meaningful work, pleasure in working, and the moderating effects of deep acting and COVID-19 on nurses' work. *Nursing Forum*. <https://doi.org/10.1111/nuf.12787>
- Permana Sari, D., & Handistrianto, C. (2024). Description of Islamic job satisfaction. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i5.15195>
- Pohan, D. S., Ulfiana, E., & Qona'ah, A. (2021). Analysis of factors affecting self-acceptance in older adult living in nursing homes. *Indonesian Journal of Community Health Nursing*, 6(2), 64–69. <https://doi.org/10.20473/ijchn.v6i2.24981>
- Prado, K., Sant'Anna, A. D. S., & Diniz, D. M. (2021). Sentidos do trabalho em diferentes trajetórias ocupacionais da enfermagem: Um estudo de caso. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(1), 1345–1354. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.1.20315>
- Pramudita, A. Y. R., Yudha, T. A. C., & Romadhana, W. (2023). Kesejahteraan psikologis pada perawat: Hubungannya dengan kepribadian. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.170>
- Prosen, M. (2022). Nursing students' perception of gender-defined roles in nursing: a qualitative descriptive study. *BMC Nursing*, 21. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00876-4>
- Purba, S. D., Chaterine, C., Hardjono, S., & Clarissa, B. (2019). Psychological meaningfulness and work engagement effect on doctor's job satisfaction. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 10(2), 229–239. <https://doi.org/10.15294/jdm.v10i2.20835>
- Putri, J. G. (2019). Hubungan antara kebermaknaan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada wanita yang bekerja di PT. AA Jakarta. *Jurnal Psikologi Mandala*, 3(2).
- Quynh Anh, N., & Anh Dung, T. (2022). Understanding the relationship between Job satisfaction and psychological well-being of preventive medicine workers in Northern Vietnam. *The Open Public Health Journal*, 15(1). <https://doi.org/10.2174/18749445-v15-e2204180>
- Aryudi, D. R., Suryawati, C., & Nandini, N. (2023). Analisis Faktor Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 11(3), 269–280. <https://doi.org/10.14710/jmki.11.3.2023.269-280>
- Rauf, S. (2025). The relationship between female nurses' dual role conflict and work motivation at Syekh Yusuf Gowa Hospital. *Journal of Nursing Care*. <http://dx.doi.org/10.52365/jnc.v11i2.1423>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson.
- Rumondang, C. T. (2022). Pentingnya kinerja dilihat dari faktor knowledge characteristic, meaningful work dan kepuasan kerja perawat RS An-Nisa Tangerang. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 9(1). <https://doi.org/10.55171/apjms.v9i1.630>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stress kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Sandoghdar, A. L., & Bailey, C. (2023). *Meaningful work: What is meaningful work and why does it matter? A guide for practitioners*. The Meaning and Purpose Network-Mapnet. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.18357.24808>
- Santoso, A. P. A., Sutarjo, M. I., Vestiardiani, C., Madiyana, C. P., Maharani, O. D., Khasanah, U., & Astuti, W. S. A. (2026). Pentingnya penerapan etika dan tanggung jawab perawat terhadap pasien. *Prosiding Seminar Nasional Hukum, Bisnis, Sains dan Teknologi*, 6(1), 45–52.
- Sesarina, I. (2025). Pengaruh psychological well-being karyawan di perusahaan terhadap meaningful work.
- Soniyya, T., & Mulyati, R. (2023). Hubungan antara meaning of work dan komitmen organisasi pada perawat dengan kepuasan kerja sebagai mediator. *Jurnal Psikogenesis*, 11(1), 1-13. <https://doi.org/10.24854/jps.v11i1.1943>
- Spector, P.E. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *Am J Commun Psychol* 13, 693–713 (1985). <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Steger, M. F. (2016). Creating meaning and purpose at work. In *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of positivity and strengths-based approaches at work* (pp. 60–81). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118977620.ch5>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (5th ed.). Alfabeta.
- Sulistiawanti, A., & Fitriyana, R. (2022). Persepsi dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis pada perawat yang menangani pasien Covid-19 di Kota Bekasi. *Social Philanthropic*, 1(1), 23–28. <https://doi.org/10.31599/sp.v1i1.1455>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>

- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian sumber daya manusia, pengertian, teori dan aplikasi*. Deepublish.
- Suspahariati, & Susilawati, R. (2020). Penerapan sistem WFH (work from home) dan dampaknya terhadap kinerja staf dan dosen Unipdu Jombang selama pandemi Covid-19. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 6(2). <https://doi.org/10.26594/dirasat.v6i2.2347>
- Tasema, J. K. (2018). Hubungan antara psychological well being dan kepuasan kerja pada karyawan di Kantor X. *Jurnal Maneksi*, 7(1). <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.84>
- Teh, W. L., Abdin, E., P.V., A., Kumar, F. D. S., Roystonn, K., Wang, P., Shafie, S., Chang, S., Jeyagurunathan, A., Vaingankar, J., Sum, C., Lee, E. S., Van Dam, R. V., & Subramaniam, M. (2023). Measuring social desirability bias in a multi-ethnic cohort sample: its relationship with self-reported physical activity, dietary habits, and factor structure. *BMC Public Health*, 23. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15309-3>
- Trudel-Fitzgerald, C., Millstein, R. A., von Hippel, C. et al. (2019). Psychological well-being as part of the public health debate? Insight into dimensions, interventions, and policy. *BMC Public Health*, 19, 1712. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-8029-x>
- Uchmanowicz, I., Manulik, S., Lomper, K., Rozensztrauch, A., Zborowska, A., Kolasińska, J., & Rosińczuk, J. (2019). Life satisfaction, job satisfaction, life orientation and occupational burnout among nurses and midwives in medical institutions in Poland: a cross-sectional study. *BMJ open*, 9(1), e024296. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024296>
- Waluyo, M. (2009). *Psikologi teknik industri* (1st ed.). Graha Ilmu.
- Wardhana, A. (2024). *Operasionalisasi Variabel Dalam Penelitian Kuantitatif*.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi: Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- World Health Organization. (2020). *State of the world's nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>
- Yusronuddin, A. L., & Tatiyani, T. (2022). Hubungan antara self-compassion dan dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada perawat di RSUP Dr. Sitanala. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 2(3), 118–124. <https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v2i3.2135>
- Zhou, Q., Sacramento, C., & Martinaityte, I. (2023). Work meaningfulness and performance among healthcare professionals: The role of professional respect and participative management. *Journal of Business Research*, 163, 113908. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113908>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin

Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558918, Website: fpa.uin-malang.ac.id

Nomor : 120/FPsi.1/PP.009/1/2026
Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

20 Januari 2026

Kepada Yth.
Direktur RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang
Jl. Jaksa Agung Suprpto No.2, Klojen, Kec. Klojen, Kota
Malang, Jawa Timur 65112
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : ADINDA ZAHRA NUR AZIZAH/220401110165
Tempat Penelitian : RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang
Judul Skripsi : Pengaruh Meaningful Work dan Psychological Well-Being terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar
Dosen Pembimbing : 1. Selly Candra Ayu, M.Si
2. Selly Candra Ayu, M.Si
Tanggal Penelitian : 26-01-2026 s.d 06-02-2026
Model Kegiatan : Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Mualifah

Surat Izin Penelitian

V



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
DINAS KESEHATAN
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. SAIFUL ANWAR
Jalan Jaksa Agung Suprpto Nomor 2, Klojen, Malang, Jawa Timur 65111
Telepon (0341) 362101, Pos-el staf-rsu-drsaifulanwar@jatimprov.go.id
Laman rsusaifulanwar.jatimprov.go.id

Malang, 18 Februari 2026

Nomor : 000.9.2/03583/102.7/2026
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
di
Malang

Menindaklanjuti surat Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang nomor: 120/FPsi.1/PP.009/1/2026 tanggal 20 Januari 2026 perihal izin penelitian atas nama Adinda Zahra Nur Azizah, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat menyetujui permohonan dimaksud. Selain itu ada beberapa hal yang perlu kami informasikan sebagai berikut:

1. Peneliti wajib menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di RSUD Dr. Saiful Anwar yaitu:
 - Mengenakan pakaian yang sopan dan layak pakai;
 - Memakai jas almamater;
 - Tidak mengenakan pakaian dari bahan jeans dan kaos;
 - Kartu Tanda Pengenal harus selalu dipakai selama kegiatan di RSSA.
2. Penelitian bisa dilakukan mulai bulan Februari 2026 di Bidang Keperawatan RSUD Dr. Saiful Anwar.
3. Menyerahkan pas foto berwarna ukuran 4 x 6 cm sebanyak 1 (satu) lembar untuk pembuatan Kartu Tanda Pengenal.
4. Besaran biaya:
 - Ethical Clearance : Rp. 374.000,00/judul
 - Ijin Penelitian : Rp. 160.000,00/orang/minggu/satker
 - Biaya penelitian disetorkan ke kas umum RSUD Dr. Saiful Anwar melalui loket pembayaran dengan No. Rek. Bank Jatim 0047302960.
5. Wajib menyerahkan laporan hasil penelitian ke Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengembangan melalui tautan <https://forms.gle/YWMHpdWm6d9oZcSP8> di tahun berjalan.

Adapun untuk pembimbing penelitian yang ditunjuk:

Nama : Sariati, S.Kep.Ners, M.Kep
NIP : 197204171997032011

Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik yang tersertifikasi oleh Balai Sertifikasi Elektronik Badan Siber dan Sandi Negara (BSre-BSSN) sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.



Keterangan Lolos Kaji Etik



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
DINAS KESEHATAN
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. SAIFUL ANWAR
Komisi Etik Penelitian Kesehatan
Jalan Jaksa Agung Suprpto Nomor 2, Klojen, Malang, Jawa Timur 65111
Telepon (0341) 362101, Pos-el staf-rsu-drsaifulanwar@jatimprov.go.id
Laman rsusaifulanwar.jatimprov.go.id

KETERANGAN LOLOS KAJI ETIK ETHICAL APPROVAL

Nomor : 400 / 036 / K.3 / 102.7 / 2026

Komisi Etik Penelitian Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Saiful Anwar dalam upaya melindungi hak asasi dan kesejahteraan subyek penelitian kedokteran, telah mengkaji dengan teliti protokol berjudul :

The Ethics Commission of General Hospital Dr. Saiful Anwar, with regards of the Protection of human rights and welfare in medical research, has carefully reviewed the research protocol entitled :

"Pengaruh Meaningful Work Dan Psychological Well-Being Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Saiful Anwar"

Peneliti Utama : Adinda Zahra Nur Azizah
Principal Investigator

Pembimbing : Selly Candra Ayu, M.Si
Supervisor

Nama Institusi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Name of the Institution : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

dan telah menyetujui protokol tersebut di atas.
And approved the above-mentioned protocol

Malang, 30 Januari 2026
Ketua
Chairman

Dr. Hidayat Sujuti, Sp.M, Ph.D

*Ethical approval berlaku satu tahun dari tanggal persetujuan
** Peneliti berkewajiban

1. Menjaga kerahasiaan identitas subyek penelitian
2. Memberitahukan status penelitian apabila
 - a. Setelah masa berlakunya keterangan lolos kaji etik penelitian masih belum selesai dalam hal ini *ethical clearance* harus diperpanjang
 - b. Penelitian berhenti di tengah jalan
3. Melaporkan kejadian serius yang tidak diinginkan (*serious adverse events*)
4. Penelitian tidak boleh melakukan tindakan apapun pada subyek sebelum penelitian lolos kaji etik dan *informed consent*

Lampiran 2 Skala

Skala Kepuasan Kerja

Petunjuk

1 : Sangat Tidak Setuju

4 : Agak Setuju

2 : Tidak Setuju

5 : Setuju

3 : Agak Tidak Setuju

6 : Sangat Setuju

No	Item	1	2	3	4	5	6
1	Saya merasa bahwa saya dibayar dengan jumlah yang wajar untuk keperawatan yang saya lakukan.						
2	Peluang untuk promosi di keperawatan saya sangatlah kecil.						
3	Atasan saya cukup kompeten dalam menjalankan tugas keperawatan.						
4	Saya tidak puas dengan manfaat yang saya terima.						
5	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya mendapatkan pengakuan yang seharusnya saya dapatkan.						
6	Banyak dari prosedur kami yang membuat sulit untuk melakukan keperawatan dengan baik.						
7	Teman perawat lain adalah teman kerja yang baik.						
8	Kadang-kadang saya merasa tugas dalam pekerjaan saya kurang memberikan arti dalam peran profesional saya.						
9	Komunikasi di dalam rumah sakit ini tampaknya baik.						
10	Kenaikan gaji tidak bisa diprediksi.						
11	Mereka yang bekerja dengan baik memiliki peluang yang cukup besar untuk dipromosikan.						
12	Atasan saya tidak adil terhadap saya.						
13	Saya mendapat keuntungan dengan tugas keperawatan.						
14	Saya merasa bahwa keperawatan yang saya lakukan tidak dihargai.						
15	Upaya saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik didukung oleh prosedur administratif.						
16	Saya merasa harus bekerja lebih keras di pekerjaan saya daripada yang seharusnya karena ketidakmampuan orang-orang yang bekerja bersama saya.						

17	Saya suka melakukan hal-hal yang saya lakukan di rumah sakit.						
18	Tujuan rumah sakit ini sering berubah-ubah.						
19	Saya merasa tidak dihargai oleh rumah sakit ini ketika memikirkan gaji yang diterima.						
20	Orang-orang di sini naik pangkat secepat di tempat lain.						
21	Atasan saya menunjukkan sedikit simpati terhadap perasaan bawahan.						
22	Tunjangan yang kami miliki adil.						
23	Sedikit penghargaan bagi mereka yang bekerja di sini.						
24	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan di tempat kerja.						
25	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya.						
26	Saya sering merasa tidak tahu apa yang terjadi di rumah sakit ini.						
27	Saya merasa bangga melakukan pekerjaan saya.						
28	Saya merasa puas dengan peluang kenaikan gaji saya.						
29	Ada manfaat yang seharusnya kami dapatkan tetapi tidak kami miliki.						
30	Atasan saya peduli pada bawahannya.						
31	Saya terlalu sibuk dengan administrasi.						
32	Saya merasa usaha saya tidak dihargai sebagaimana mestinya.						
33	Saya puas dengan peluang promosi saya.						
34	Ada terlalu banyak perselisihan di tempat kerja.						
35	Pekerjaan saya menyenangkan.						
36	Tugas kerja seringkali tidak dijelaskan dengan jelas.						

Skala *Meaningful Work*

Petunjuk

1 : Sangat Tidak Benar

3 : Netral

5 : Sangat Benar

2 : Tidak Benar

4 : Benar

No	Item	1	2	3	4	5
1	Saya telah menemukan karier yang bermakna.					
2	Saya memahami bagaimana pekerjaan saya berkontribusi pada makna hidup saya.					
3	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang apa yang membuat pekerjaan saya bermakna.					
4	Saya telah menemukan pekerjaan yang memiliki tujuan yang selaras dengan nilai-nilai hidup saya.					
5	Saya memandang pekerjaan saya sebagai kontribusi bagi pertumbuhan pribadi saya.					
6	Pekerjaan saya membantu saya memahami diri sendiri dengan lebih baik.					
7	Pekerjaan saya membantu saya memahami lingkungan sosial dan realitas kehidupan di sekitar saya.					
8	Pekerjaan saya tidak membuat perbedaan apa pun bagi dunia.					
9	Saya tahu pekerjaan saya membuat perbedaan positif bagi dunia.					
10	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang lebih besar.					

Skala *Psychological Well-Being*

Petunjuk

1 : Sangat Setuju

5 : Sedikit Tidak Setuju

2 : Cukup Setuju

6 : Cukup Tidak Setuju

3 : Sedikit Setuju

7 : Sangat Tidak Setuju

4 : Netral

No	Item	1	2	3	4	5	6	7
1	Saya tidak takut untuk mengutarakan pendapat saya, bahkan ketika pendapat saya bertentangan dengan pendapat kebanyakan orang.							
2	Bagi saya, hidup adalah proses berkelanjutan dari belajar.							
3	Secara umum, saya merasa memiliki kendali atas situasi di rumah sakit.							
4	Orang-orang akan menggambarkan saya sebagai orang yang bersedia berbagi waktu dengan orang lain.							
5	Saat ini, saya kurang tertarik pada aktivitas yang dapat memperluas wawasan dan pengembangan diri saya.							
6	Saya menikmati membuat rencana untuk masa depan dan bekerja untuk mewujudkannya.							
7	Sebagian besar orang melihat saya sebagai pribadi yang penuh cinta kasih sayang.							
8	Dalam banyak hal, saya merasa kecewa dengan pencapaian saya dalam hidup.							
9	Saya hidup tidak memikirkan masa depan.							
10	Saya cenderung khawatir tentang apa yang dipikirkan orang lain tentang saya.							
11	Ketika saya melihat kisah hidup saya, saya merasa puas dengan bagaimana segala sesuatunya berjalan.							
12	Saya kesulitan mengatur hidup saya dengan cara yang memuaskan bagi saya.							
13	Keputusan-keputusan saya biasanya tidak dipengaruhi oleh apa yang dilakukan orang lain.							
14	Dalam fase hidup saya saat ini, saya jarang mencoba melakukan perubahan besar atau perbaikan dalam hidup saya.							

15	Tuntutan kehidupan sehari-hari sering membuat saya merasa sedih.							
16	Saya belum banyak mengalami hubungan yang penuh kepercayaan dengan orang lain.							
17	Saya berpikir penting untuk memiliki pengalaman baru yang menantang.							
18	Menjaga hubungan yang dekat menjadi hal yang sulit bagi saya.							
19	Sikap saya terhadap diri sendiri mungkin tidak sepositif yang dirasakan kebanyakan orang terhadap diri mereka sendiri.							
20	Saya memiliki arah tujuan dalam hidup.							
21	Saya menilai diri sendiri berdasarkan apa yang menurut saya penting, bukan berdasarkan nilai-nilai yang dianggap penting oleh orang lain.							
22	Secara umum, saya merasa percaya diri tentang diri sendiri.							
23	Saya telah berhasil membangun gaya hidup yang sangat sesuai dengan selera saya.							
24	Saya cenderung terpengaruh oleh orang-orang yang memiliki pendapat yang kuat.							
25	Saya tidak nyaman berada dalam situasi baru yang mengharuskan saya mengubah cara-cara lama yang sudah familiar.							
26	Saya tidak terlalu cocok dengan orang-orang di sekitar saya.							
27	Saya tahu bahwa saya dapat mempercayai teman-teman saya, dan mereka tahu bahwa mereka dapat mempercayai saya.							
28	Menurut penilaian saya sendiri, saya merasa belum banyak berkembang sebagai pribadi dalam beberapa tahun terakhir.							
29	Beberapa orang hidup tanpa tujuan yang jelas, tetapi saya bukan salah satunya.							
30	Saya sering merasa kesepian karena saya memiliki sedikit teman dekat untuk berbagi kekhawatiran saya.							
31	Ketika saya membandingkan diri saya dengan teman-teman, hal itu membuat saya merasa baik.							
32	Saya tidak memiliki gambaran yang jelas tentang apa yang ingin saya capai dalam hidup.							

33	Pada fase hidup saya saat ini, kadang-kadang saya merasa telah melakukan sebagian besar hal yang ingin saya capai.							
34	Saya merasa banyak orang yang saya kenal telah mendapatkan lebih banyak dari hidup daripada saya.							
35	Saya percaya pada pendapat saya, meskipun bertentangan dengan konsensus umum.							
36	Saya cukup pandai dalam mengelola berbagai tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari.							
37	Saya merasa telah berkembang banyak sebagai pribadi seiring berjalannya waktu.							
38	Saya menikmati percakapan pribadi dengan teman-teman.							
39	Aktivitas sehari-hari saya sering terasa sepele dan tidak penting.							
40	Saya menyukai sebagian besar aspek diri saya.							
41	Sangat sulit bagi saya untuk mengutarakan pendapat saya sendiri pada topik-topik kontroversial.							
42	Saya sering merasa kewalahan oleh tanggung jawab.							

Lampiran 3 Google Form

Formulir ini tidak menerima respons. Kelola

Bagian 1 dari 6

Penelitian Skripsi

Assalamu'alaikum wr wb

Bapak/Ibu yang terhormat, perkenalkan saya Adinda Zahra Nur Azizah mahasiswa S1 Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul "**Pengaruh *Meaningful Work* dan *Psychological Well-Being* terhadap Kepuasan Kerja Perawat.**" Saya mengharapkan partisipasi anda dalam penelitian ini, dengan cara mengisi kuesioner online.

Dengan kriteria:

1. Perawat aktif
2. Bersedia untuk mengisi kuesioner

Responden diharapkan untuk mengisi kuesioner secara individual dan memberikan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri responden, tidak ada jawaban benar atau salah dalam pengisian kuesioner ini. Informasi dan jawaban yang diberikan akan terjamin kerahasiaannya dan digunakan untuk kepentingan peneliti. Bantuan responden sangat berarti untuk keberhasilan penelitian ini.

Informed Conccent

Lembar Persetujuan

Saya telah membaca dan memahami secara jelas prosedur dan hak partisipasi saya dalam penelitian ini. Saya menyatakan bahwa saya bersedia berpartisipasi pada penelitian ini dan bahwa keikutsertaan ini dilakukan secara sukarela tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Saya mengizinkan peneliti menggunakan data-data yang diberikan pada rangkaian penelitian ini untuk kepentingan dan tujuan penelitian (tidak untuk kepentingan lain).

Apakah anda bersedia mengikuti penelitian?

☐ Ya

☐ Tidak

Lampiran 4 Uji Validitas

Skala kepuasan kerja

		Composites																																																																																																				
		V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	V26	V27	V28	V29	V30	V31	V32	V33	V34	V35	V36	V37	V38	V39	V40	V41	V42	V43	V44	V45	V46	V47	V48	V49	V50	V51	V52	V53	V54	V55	V56	V57	V58	V59	V60	V61	V62	V63	V64	V65	V66	V67	V68	V69	V70	V71	V72	V73	V74	V75	V76	V77	V78	V79	V80	V81	V82	V83	V84	V85	V86	V87	V88	V89	V90	V91	V92	V93	V94	V95	V96	V97	V98	V99	V100	
V1	Person	1	1000	2000	3000	4000	5000	6000	7000	8000	9000	10000	11000	12000	13000	14000	15000	16000	17000	18000	19000	20000	21000	22000	23000	24000	25000	26000	27000	28000	29000	30000	31000	32000	33000	34000	35000	36000	37000	38000	39000	40000	41000	42000	43000	44000	45000	46000	47000	48000	49000	50000	51000	52000	53000	54000	55000	56000	57000	58000	59000	60000	61000	62000	63000	64000	65000	66000	67000	68000	69000	70000	71000	72000	73000	74000	75000	76000	77000	78000	79000	80000	81000	82000	83000	84000	85000	86000	87000	88000	89000	90000	91000	92000	93000	94000	95000	96000	97000	98000	99000	100000
	Person	10000	20000	30000	40000	50000	60000	70000	80000	90000	100000	110000	120000	130000	140000	150000	160000	170000	180000	190000	200000	210000	220000	230000	240000	250000	260000	270000	280000	290000	300000	310000	320000	330000	340000	350000	360000	370000	380000	390000	400000	410000	420000	430000	440000	450000	460000	470000	480000	490000	500000	510000	520000	530000	540000	550000	560000	570000	580000	590000	600000	610000	620000	630000	640000	650000	660000	670000	680000	690000	700000	710000	720000	730000	740000	750000	760000	770000	780000	790000	800000	810000	820000	830000	840000	850000	860000	870000	880000	890000	900000	910000	920000	930000	940000	950000	960000	970000	980000	990000	1000000	
	Person	100000	200000	300000	400000	500000	600000	700000	800000	900000	1000000	1100000	1200000	1300000	1400000	1500000	1600000	1700000	1800000	1900000	2000000	2100000	2200000	2300000	2400000	2500000	2600000	2700000	2800000	2900000	3000000	3100000	3200000	3300000	3400000	3500000	3600000	3700000	3800000	3900000	4000000	4100000	4200000	4300000	4400000	4500000	4600000	4700000	4800000	4900000	5000000	5100000	5200000	5300000	5400000	5500000	5600000	5700000	5800000	5900000	6000000	6100000	6200000	6300000	6400000	6500000	6600000	6700000	6800000	6900000	7000000	7100000	7200000	7300000	7400000	7500000	7600000	7700000	7800000	7900000	8000000	8100000	8200000	8300000	8400000	8500000	8600000	8700000	8800000	8900000	9000000	9100000	9200000	9300000	9400000	9500000	9600000	9700000	9800000	9900000	10000000	
	Person	1000000	2000000	3000000	4000000	5000000	6000000	7000000	8000000	9000000	10000000	11000000	12000000	13000000	14000000	15000000	16000000	17000000	18000000	19000000	20000000	21000000	22000000	23000000	24000000	25000000	26000000	27000000	28000000	29000000	30000000	31000000	32000000	33000000	34000000	35000000	36000000	37000000	38000000	39000000	40000000	41000000	42000000	43000000	44000000	45000000	46000000	47000000	48000000	49000000	50000000	51000000	52000000	53000000	54000000	55000000	56000000	57000000	58000000	59000000	60000000	61000000	62000000	63000000	64000000	65000000	66000000	67000000	68000000	69000000	70000000	71000000	72000000	73000000	74000000	75000000	76000000	77000000	78000000	79000000	80000000	81000000	82000000	83000000	84000000	85000000	86000000	87000000	88000000	89000000	90000000	91000000	92000000	93000000	94000000	95000000	96000000	97000000	98000000	99000000	100000000	
Person	10000000	20000000	30000000	40000000	50000000	60000000	70000000	80000000	90000000	100000000	110000000	120000000	130000000	140000000	150000000	160000000	170000000	180000000	190000000	200000000	210000000	220000000	230000000	240000000	250000000	260000000	270000000	280000000	290000000	300000000	310000000	320000000	330000000	340000000	350000000	360000000	370000000	380000000	390000000	400000000	410000000	420000000	430000000	440000000	450000000	460000000	470000000	480000000	490000000	500000000	510000000	520000000	530000000	540000000	550000000	560000000	570000000	580000000	590000000	600000000	610000000	620000000	630000000	640000000	650000000	660000000	670000000	680000000	690000000	700000000	710000000	720000000	730000000	740000000	750000000	760000000	770000000	780000000	790000000	800000000	810000000	820000000	830000000	840000000	850000000	860000000	870000000	880000000	890000000	900000000	910000000	920000000	930000000	940000000	950000000	960000000	970000000	980000000	990000000	1000000000		
Person	100000000	200000000	300000000	400000000	500000000	600000000	700000000	800000000	900000000	1000000000	1100000000	1200000000	1300000000	1400000000	1500000000	1600000000	1700000000	1800000000	1900000000	2000000000	2100000000	2200000000	2300000000	2400000000	2500000000	2600000000	2700000000	2800000000	2900000000	3000000000	3100000000	3200000000	3300000000	3400000000	3500000000	3600000000	3700000000	3800000000	3900000000	4000000000	4100000000	4200000000	4300000000	4400000000	4500000000	4600000000	4700000000	4800000000	4900000000	5000000000	5100000000	5200000000	5300000000	5400000000	5500000000	5600000000	5700000000	5800000000	5900000000	6000000000	6100000000	6200000000	6300000000	6400000000	6500000000	6600000000	6700000000	6800000000	6900000000	7000000000	7100000000	7200000000	7300000000	7400000000	7500000000	7600000000	7700000000	7800000000	7900000000	8000000000	8100000000	8200000000	8300000000	8400000000	8500000000	8600000000	8700000000	8800000000	8900000000	9000000000	9100000000	9200000000	9300000000	9400000000	9500000000	9600000000	9700000000	9800000000	9900000000	10000000000		
Person	1000000000	2000000000	3000000000	4000000000	5000000000	6000000000	7000000000	8000000000	9000000000	10000000000	11000000000	12000000000	13000000000	14000000000	15000000000	16000000000	17000000000	18000000000	19000000000	20000000000	21000000000	22000000000	23000000000	24000000000	25000000000	26000000000	27000000000	28000000000	29000000000	30000000000	31000000000	32000000000	33000000000	34000000000	35000000000	36000000000	37000000000	38000000000	39000000000	40000000000	41000000000	42000000000	43000000000	44000000000	45000000000	46000000000	47000000000	48000000000	49000000000	50000000000	51000000000	52000000000	53000000000	54000000000	55000000000	56000000000	57000000000	58000000000	59000000000	60000000000	61000000000	62000000000	63000000000	64000000000	65000000000	66000000000	67000000000	68000000000	69000000000	70000000000	71000000000	72000000000	73000000000	74000000000	75000000000	76000000000	77000000000	78000000000	79000000000	80000000000	81000000000	82000000000	83000000000	84000000000	85000000000	86000000000	87000000000	88000000000	89000000000	90000000000	91000000000	92000000000	93000000000	94000000000	95000000000	96000000000	97000000000	98000000000	99000000000	100000000000		
Person	10000000000	20000000000	30000000000	40000000000	50000000000	60000000000	70000000000	80000000000	90000000000	100000000000	110000000000	120000000000	130000000000	140000000000	150000000000	160000000000	170000000000	180000000000	190000000000	200000000000	210000000000	220000000000	230000000000	240000000000	250000000000	260000000000	270000000000	280000000000	290000000000	300000000000	310000000000	320000000000	330000000000	340000000000	350000000000	360000000000	370000000000	380000000000	390000000000	400000000000	410000000000	420000000000	430000000000	440000000000	450000000000	460000000000	470000000000	480000000000	490000000000	500000000000	510000000000	520000000000	530000000000	540000000000	550000000000	560000000000	570000000000	580000000000	590000000000	600000000000	610000000000	620000000000	630000000000	640000000000	650000000000	660000000000	670000000000	680000000000	690000000000	700000000000	710000000000	720000000000	730000000000	740000000000	750000000000	760000000000	770000000000	780000000000	790000000000	800000000000	810000000000	820000000000	830000000000	840000000000	850000000000	860000000000	870000000000	880000000000	890000000000	900000000000	910000000000	920000000000	930000000000	940000000000	950000000000	960000000000	970000000000	980000000000	990000000000	1000000000000		
Person	100000000000	200000000000	300000000000	400000000000	500000000000	600000000000	700000000000	800000000000	900000000000	1000000000000	1100000000000	1200000000000	1300000000000	1400000000000	1500000000000	1600000000000	1700000000000	1800000000000	1900000000000	2000000000000	2100000000000	2200000000000	2300000000000	2400000000000	2500000000000	2600000000000	2700000000000	2800000000000	2900000000000	3000000000000	3100000000000	3200000000000	3300000000000	3400000000000	3500000000000	3600000000000	3700000000000	3800000000000	3900000000000	4000000000000	4100000000000	4200000000000	4300000000000	4400000000000	4500000000000	4600000000000																																																								

Skala *meaningful work*

[illegible]

***. Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Skala *psychological well-being*

[illegible]

Lampiran 5 Uji Reliabilitas

Skala kepuasan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	35

Skala *meaningful work*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	10

Skala *psychological well-being*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	39

Lampiran 6 Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	273	95	209	161.99	18.097
MW	273	22	50	42.60	4.297
PWB	273	158	267	210.53	19.554
Valid N (listwise)	273				

Frekuensi tabel

Ruangan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid IRNA 1	105	38.5	38.5	38.5
IRNA 2	87	31.9	31.9	70.3
IRNA 4	81	29.7	29.7	100.0
Total	273	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	72	26.4	26.4	26.4
Perempuan	201	73.6	73.6	100.0
Total	273	100.0	100.0	

Lama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 tahun	27	9.9	9.9	9.9
> 3 tahun	171	62.6	62.6	72.5
1 - 3 tahun	75	27.5	27.5	100.0
Total	273	100.0	100.0	

Deskripsi kategori data

Deskripsi sampel

1. Jenis kelamin

Report

Kepuasan Kerja

Jenis Kelamin	Mean	N	Std. Deviation
Laki-Laki	163.708	72	18.3360
Perempuan	161.373	201	18.0165
Total	161.989	273	18.0969

Report

Meaningful Work

Jenis Kelamin	Mean	N	Std. Deviation
Laki-Laki	43.514	72	3.6153
Perempuan	42.279	201	4.4791
Total	42.604	273	4.2966

Report

Psychological Well-being

Jenis Kelamin	Mean	N	Std. Deviation
Laki-Laki	211.208	72	22.4034
Perempuan	210.289	201	18.4831
Total	210.531	273	19.5544

2. Lama bekerja

Report

Kepuasan Kerja

Lama bekerja	Mean	N	Std. Deviation
< 1 tahun	169.222	27	18.1009
> 3 tahun	159.292	171	19.8078
1 - 3 tahun	165.533	75	11.7764
Total	161.989	273	18.0969

Report

Meaningful Work

Lama bekerja	Mean	N	Std. Deviation
< 1 tahun	43.407	27	4.0121
> 3 tahun	41.912	171	4.5721
1 - 3 tahun	43.893	75	3.3393
Total	42.604	273	4.2966

Report

Psychological Well-Being

Lama bekerja	Mean	N	Std. Deviation
< 1 tahun	215.037	27	22.9472
> 3 tahun	208.585	171	20.5523
1 - 3 tahun	213.347	75	15.0301
Total	210.531	273	19.5544

3. Ruangan

Report

Kepuasan Kerja

Ruangan	Mean	N	Std. Deviation
IRNA 1	139.724	105	7.8158
IRNA 2	136.943	87	17.2319
IRNA 4	140.000	81	18.4377
Total	138.919	273	14.8012

Report

Meaningful Work

Ruangan	Mean	N	Std. Deviation
IRNA 1	41.762	105	2.5963
IRNA 2	40.552	87	4.1252
IRNA 4	41.654	81	4.5198
Total	41.344	273	3.7767

Report

Psychological Well-Being

Ruangan	Mean	N	Std. Deviation
IRNA 1	161.419	105	12.3404
IRNA 2	164.943	87	29.3525
IRNA 4	165.778	81	30.6712
Total	163.835	273	24.7202

Kategorisasi skor total aspek kepuasan kerja

Descriptive Statistics

	N	Sum
Upah	273	4566.00
Promosi	273	3989.00
Supervisi	273	5010.00
Tunjangan	273	4661.00
Penghargaanbersyarat	273	4805.00
Kondisikerja	273	4627.00
Rekankerja	273	5583.00
Sifatkerja	273	5672.00
Komunikasi	273	5310.00
Valid N (listwise)	273	

Kategorisasi skor total aspek *meaningful work*

Descriptive Statistics

	N	Sum
Positivemeaning	273	4514.00
Meaningmakingthroughw ork	273	3564.00
Greatergoodmotivations	273	3553.00
Valid N (listwise)	273	

Kategorisasi skor total aspek *psychological well-being*

Descriptive Statistics

	N	Sum
Penerimaandiri	273	9307.00
Hubunganpositif	273	10229.00
Otonomi	273	9104.00
Penguasaanlingkungan	273	8921.00
Tujuanhidup	273	10304.00
Pertumbuhanpribadi	273	9610.00
Valid N (listwise)	273	

Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 MW	.823	1.215
PWB	.823	1.215

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.977	.169		5.774	.000
	MW	.194	.156	.115	1.244	.216
	PWB	-.148	.190	-.072	-.780	.437

a. Dependent Variable: ABS_RESIDUAL

Uji Normalitas

→ NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		247
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.5715902
	Std. Deviation	9.23166353
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.045
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 8 Analisis Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.414	13.8488

a. Predictors: (Constant), Psychological Well-Being, Meaningful Work

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.138	10.357		1.751	.081
Meaningful Work	1.552	.215	.369	7.205	.000
Psychological Well-Being	.369	.047	.399	7.797	.000

a. Dependent Variable: Y

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37296.109	2	18648.054	97.232	.000 ^b
	Residual	51782.858	270	191.788		
	Total	89078.967	272			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Psychological Well-Being, Meaningful Work

Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.138	10.357		1.751	.081
	Meaningful Work	1.552	.215	.369	7.205	.000
	Psychological Well-Being	.369	.047	.399	7.797	.000

a. Dependent Variable: Y

Bapak Abd. Hamid Cholili, M. Psi

Skala Job Satisfaction Survey Job Spectre (1985):						
No Item	Aspek	Revisi	Item	Skor	Komentar	Saran Perbaikan
1	Pay	+	Saya merasa bahwa saya dibayar dengan adil untuk pekerjaan yang saya lakukan.	4		
2	Promotion	-	Promosi yang saya dapatkan dari perusahaan ini sangat adil.	4		
3	Supervision	+	Manajer saya adalah orang yang adil dalam menilai kinerja saya.	4		
4	Benefit	-	Saya tidak puas dengan manfaat yang saya dapatkan dari perusahaan ini.	4		
5	Company reward	+	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya mendapatkan penghargaan yang adil dari perusahaan ini.	4		
6	Operating procedure	-	Prosedur kerja yang ada di perusahaan ini sangat adil.	4		
7	Co-workers	-	Saya tidak senang dengan rekan kerja yang ada di perusahaan ini.	4		
8	Nature of work	-	Kadang-kadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti.	4		
9	Communication	+	Komunikasi di dalam organisasi ini sangat adil.	4		
10	Pay	+	Manajer saya merasa bahwa saya dibayar dengan adil untuk pekerjaan yang saya lakukan.	4		
11	Promotion	+	Promosi yang saya dapatkan dari perusahaan ini sangat adil.	4		

Skala Work as Meaning Inventory (WAMI) oleh Singer et al., (1982)						
No Item	Aspek	Revisi	Item	Skor	Komentar	Saran Perbaikan
1	Pay	+	Saya merasa bahwa saya dibayar dengan adil untuk pekerjaan yang saya lakukan.	4		
2	Promotion	-	Promosi yang saya dapatkan dari perusahaan ini sangat adil.	4		
3	Supervision	+	Manajer saya adalah orang yang adil dalam menilai kinerja saya.	4		
4	Benefit	-	Saya tidak puas dengan manfaat yang saya dapatkan dari perusahaan ini.	4		
5	Company reward	+	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya mendapatkan penghargaan yang adil dari perusahaan ini.	4		
6	Operating procedure	-	Prosedur kerja yang ada di perusahaan ini sangat adil.	4		
7	Co-workers	-	Saya tidak senang dengan rekan kerja yang ada di perusahaan ini.	4		
8	Nature of work	-	Kadang-kadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti.	4		
9	Communication	+	Komunikasi di dalam organisasi ini sangat adil.	4		
10	Pay	+	Manajer saya merasa bahwa saya dibayar dengan adil untuk pekerjaan yang saya lakukan.	4		
11	Promotion	+	Promosi yang saya dapatkan dari perusahaan ini sangat adil.	4		

Skala Psychological Well-being (PWB)						
No Item	Aspek	Revisi	Item	Skor	Komentar	Saran Perbaikan
1	Pay	+	Saya merasa bahwa saya dibayar dengan adil untuk pekerjaan yang saya lakukan.	4		
2	Promotion	-	Promosi yang saya dapatkan dari perusahaan ini sangat adil.	4		
3	Supervision	+	Manajer saya adalah orang yang adil dalam menilai kinerja saya.	4		
4	Benefit	-	Saya tidak puas dengan manfaat yang saya dapatkan dari perusahaan ini.	4		
5	Company reward	+	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya mendapatkan penghargaan yang adil dari perusahaan ini.	4		
6	Operating procedure	-	Prosedur kerja yang ada di perusahaan ini sangat adil.	4		
7	Co-workers	-	Saya tidak senang dengan rekan kerja yang ada di perusahaan ini.	4		
8	Nature of work	-	Kadang-kadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti.	4		
9	Communication	+	Komunikasi di dalam organisasi ini sangat adil.	4		
10	Pay	+	Manajer saya merasa bahwa saya dibayar dengan adil untuk pekerjaan yang saya lakukan.	4		
11	Promotion	+	Promosi yang saya dapatkan dari perusahaan ini sangat adil.	4		

Bapak Muchamad Adam Basori., MA., TESOL

Skala Job Satisfaction Survey oleh Specter (1985):

Nama Ahli: Muchamad Adam Basori., MA. (TESOL)

No Item	Subscale	Item Asli	Terjemahan	Kecemasan Makna	Selesai	Tidak Selesai	Komentar	Saran Perubahan
1	1	I feel I am being paid a fair amount for the work I do.	Saya merasa bahwa saya dibayar dengan jumlah yang wajar untuk pekerjaan yang saya lakukan.	✓				
2	2	There is really no future salary for promotion on my job.	Pada saat ini belum ada gaji untuk promosi di pekerjaan saya.	✓				
3	3	My supervisor is quite competent in doing his/her job.	Atasannya saya sangat menghormati dalam melakukan tugasnya.	✓				
4	4	I am not satisfied with the benefits I receive.	Saya tidak puas dengan manfaat yang saya terima.	✓				
5	5	When I do a good job, I receive the recognition for it that I should receive.	Kalau saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya mendapatkan pengakuan yang seharusnya saya dapatkan.	✓				
6	6	Many of our rules and procedures make doing a good job difficult.	Banyak dari aturan dan prosedur yang membuat pekerjaan yang baik sulit.					

Skala Work as Meaning Inventory (WAMI) oleh Singer et al., (2012)

Nama Ahli:

Subscale	No Item	Item Asli	Terjemahan	Kecemasan Makna	Selesai	Tidak Selesai	Komentar	Saran Perubahan
Positive meaning	1	I have found meaningful work.	Saya telah menemukan pekerjaan yang bermakna.	✓				
	4	I understand how my work contributes to my life's meaning.	Saya memahami bagaimana pekerjaan saya berkontribusi pada makna hidup saya.	✓				
	5	I have a good sense of what makes my job meaningful.	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang apa yang membuat pekerjaan saya bermakna.	✓				
	8	I have discovered work that has a satisfying purpose.	Saya telah menemukan pekerjaan yang memiliki tujuan yang memuaskan.	✓				
Meaning makes me feel better	2	I view my work as contributing to my personal growth.	Saya memandang pekerjaan saya sebagai berkontribusi pada pertumbuhan pribadi saya.	✓				
	7	My work helps me understand myself.	Pekerjaan saya membantu saya memahami diri sendiri.	✓				

Skala Psychological Well-Being oleh Ryff.

Nama Ahli:

No	Item Asli	Terjemahan	Kecemasan Makna	Selesai	Tidak Selesai	Komentar	Saran Perubahan
1	I am not afraid to voice my opinion, even when they are in opposition to the opinion of most people.	Saya tidak takut untuk mengemukakan pendapat saya, bahkan ketika pendapat saya bertentangan dengan pendapat kebanyakan orang.	✓				
2	For me, life has been a continuous process of learning, changing, and growth.	Bagi saya, hidup adalah proses berkelanjutan dari belajar, berubah, dan berkembang.	✓				
3	In general, I feel I am in charge of the situation in which I live.	Secara umum, saya merasa memiliki kendali atas situasi di mana saya hidup.	✓				
4	People would describe me as a giving person, willing to share my time with others.	Orang-orang akan menggambarkan saya sebagai orang yang dermawan, bersedia berbagi waktu dengan orang lain.	✓				
5	I am not interested in activities that will expand my horizons.	Saya tidak tertarik pada aktivitas yang akan memperluas wawasan saya.	✓				
6	I enjoy making plans for the future and working to make them a reality.	Saya menikmati membuat rencana untuk masa depan dan bekerja untuk membuatnya kenyataan.	✓				

7	Most people see me as loving and affectionate	Sebagian besar orang melihat saya sebagai orang yang penuh kasih sayang.	✓					<i>baik, sayang</i>
8	In many ways I feel disappointed about my achievements in life	Dalam banyak hal, saya merasa kecewa dengan pencapaian saya dalam hidup.	✓					
9	I live life one day at a time and don't really think about the future.	Saya hidup sehari-hari dan tidak memikirkan masa depan.	✓					
10	I tend to worry about what other people think of me.	Saya cenderung khawatir tentang apa yang dipikirkan orang lain tentang saya.	✓					
11	When I look at the story of my life, I am pleased with how things have turned out.	Ketika saya melihat kisah hidup saya, saya merasa puas dengan bagaimana segala sesuatunya berjalan.	✓					
12	I have difficulty arranging my life in a way that is satisfying to me.	Saya kesulitan mengatur hidup saya dengan cara yang memuaskan bagi saya.	✓					
13	My decisions are not usually influenced by what everyone else is doing.	Keputusan-keputusan saya biasanya tidak dipengaruhi oleh apa yang dilakukan orang lain.	✓					
14	I give up trying to make big improvements or changes in my life a long time ago.	Saya sudah lama berhenti mencoba perubahan besar atau perbaikan dalam hidup saya.	✓					
15	The demands of everyday life often get me down.	Tuntutan kehidupan sehari-hari sering membuat saya merasa down.	✓					<i>reba/leat/hat</i>

16	I have not experienced major wins and losing relationships with others	Saya belum pernah mengalami kemenangan besar dan penalti kepercayaan dengan orang lain.	✓					
17	I think it is important to have new experiences that challenge how you think about yourself and the world.	Saya berpikir penting untuk memiliki pengalaman baru yang menantang cara Anda memandang diri sendiri dan dunia.	✓					
18	Managing relationships has been difficult and frustrating for me.	Menjaga hubungan yang baik telah menjadi hal yang sulit dan mengecewakan bagi saya.	✓					
19	My attitude about myself is probably not as positive as most people feel about themselves.	Cara saya memandang diri sendiri mungkin tidak sepositif yang dirasakan kebanyakan orang tentang diri mereka sendiri.	✓					
20	I have a sense of direction and purpose in life.	Saya memiliki arah dan tujuan dalam hidup.	✓					
21	I judge myself by what I think is important, not by the values of other people.	Saya menilai diri sendiri berdasarkan apa yang menurut saya penting, bukan oleh nilai-nilai orang lain yang dianggap penting oleh orang lain.	✓					
22	In general, I feel confident and positive about myself.	Secara umum, saya merasa percaya diri dan positif tentang diri sendiri.	✓					

31	Friends with whom I share my concerns.	teman akrab untuk berbagi kekhawatiran saya.	✓					
32	When I compare myself to friends and acquaintances, it makes me feel good about who I am.	Ketika saya membandingkan diri saya dengan teman-teman dan kenalan, hal itu membuat saya merasa baik tentang diri saya.	✓					
33	I don't have a good sense of what it is I'm trying to accomplish in life.	Saya tidak memiliki gambaran yang jelas tentang apa yang ingin saya capai dalam hidup.	✓					
34	I sometimes feel as if I'm done all there is to do in life.	Kadang-kadang saya merasa sudah selesai melakukan semua yang bisa dilakukan dalam hidup.	✓					
35	I feel like many of the people I know have given more out of life than I have.	Saya merasa banyak orang yang saya kenal telah mengeluarkan lebih banyak dari hidup mereka.	✓					
36	I have confidence in my opinions, even if they are contrary to the general consensus.	Saya percaya pada pendapat saya, meskipun bertentangan dengan konsensus umum.	✓					
37	I am quite good at managing the many responsibilities of my daily life.	Saya cukup pandai dalam mengelola banyak tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari.	✓					
38	I have the sense that I have developed a lot as a person over time.	Saya merasa telah berkembang banyak sebagai pribadi seiring berjalannya waktu.	✓					

39	I enjoy personal and informal conversations with family members and friends.	Saya menikmati percakapan pribadi dan santai dengan anggota keluarga dan teman-teman.	✓					
40	My daily activities often seem trivial and unimportant to me.	Aktivitas sehari-hari saya sering terasa sepele dan tidak penting bagi saya.	✓					
41	I like most parts of my personality.	Saya menyukai sebagian besar bagian kepribadian saya.	✓					
42	It's difficult for me to voice my own opinions on controversial matters.	Sangat sulit bagi saya untuk mengungkapkan pendapat saya sendiri pada topik-topik kontroversial.	✓					
43	I often overachieve by my responsibilities.	Saya sering merasa kecewa oleh tanggung jawab saya.	✓					

Melung, Januari 2026

Expert Judgment

[Signature]

MUCHAMMAD ARMAN SAGHEL, MA (TSC)

NIP198103420232011

Bapak Muh. Anwar Fu'ady, S.Psi., M.A

Skala Job Satisfaction Survey oleh Specter (1985):						
No Item	Aspek	Working direction	Item	Skor	Komentar	Saran Perbaikan
1	Pay	+	Saya merasa bahwa saya dibayar dengan pantas yang wajar untuk pekerjaan yang saya lakukan.	4		
2	Promotion	-	Peluang untuk promosi di pekerjaan saya sangatlah kecil.	4		
3	Supervision	+	Atasan saya cukup kompeten dalam menjalankan tugasnya.	4		
4	Benefit	-	Saya tidak puas dengan manfaat yang saya terima.	4		
5	Contingent reward	-	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya mendapatkan pengakuan yang seharusnya saya dapatkan.	4		
6	Operating procedure	-	Banyak dari aturan dan prosedur kerja yang membuat sulit untuk melakukan pekerjaan dengan baik.	4		
7	Co-workers	-	Saya tidak dengan orang-orang yang bekerja bersama saya.	4		
8	Nature of work	-	Kadang-kadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti.	3	Perlu meningkatkan komdu kerja, bukan makna hidup.	Kadang-kadang saya merasa tugas dalam pekerjaan saya kurang memberikan arti dalam peran profesional saya.
9	Communication	-	Komunikasi di dalam organisasi ini tampaknya baik.	4		
10	Pay	-	Rendahnya gaji terlalu jarang dan tidak layak.	4		

Skala Work as Meaning Inventory (WAMI) oleh Steger et al., (2012)					
Endcode	No Item	Item	Skor	Komentar	Saran Perbaikan
Positive meaning	1	Saya tidak menemukan kerja yang bermakna.	4		
	4	Saya memahami bagaimana pekerjaan saya berkontribusi pada makna hidup saya.	4		
	5	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang apa yang membuat pekerjaan saya bermakna.	4		
	8	Saya telah menemukan pekerjaan yang memiliki makna yang bermakna.	3	Berapapun besarnya makna yang saya temukan.	Saya telah menemukan pekerjaan yang memiliki tujuan yang selaras dengan nilai-nilai hidup saya.
	2	Saya memandang pekerjaan saya sebagai kontribusi yang bermakna.	4		
Meaning through work	7	Pekerjaan saya membantu saya memahami diri sendiri dengan lebih baik.	4		
	9	Pekerjaan saya membantu saya memahami dunia di sekitar saya.	3	Terdapat ancaman makna.	Pekerjaan saya membantu saya memahami lingkungan sosial dan realitas kehidupan di sekitar saya.
	3	Pekerjaan saya tidak membuat perbedaan apa pun bagi dunia.	4		

Skala Psychological Well-Being oleh Ryff					
No	Aspek	Item	Skor	Komentar	Saran Perbaikan
1	Autonomy	Saya tidak takut untuk mengemukakan pendapat saya bahkan ketika pendapat saya bertentangan dengan pendapat kebanyakan orang.	4		
2	Personal Growth	Bagi saya, hidup adalah proses berkembang dan belajar, berubah, dan berkembang.	4		
3	Environmental Mastery	Secara umum, saya merasa memiliki kendali atas situasi di mana saya hidup.	4		
4	Positive Relations	Orang-orang dan masyarakat saya sebagai orang yang dermawan, berbeda dengan orang-orang lain.	4		
5	Personal Growth	Saya tidak tertarik pada aktivitas yang akan menghabiskan waktu saya.	3	Pengalaman kontrol pengendalian diri.	Saat ini, saya kurang tertarik pada aktivitas yang dapat menghabiskan waktu saya.
6	Purpose in Life	Saya memiliki membuat rencana untuk masa depan dan bekerja untuk mewujudkannya.	4		
7	Positive Relations	Sebagian besar orang melihat saya sebagai orang yang positif dan baik hati.	4		
8	Self-acceptance	Dalam banyak hal, saya merasa nyaman dengan diri saya dan dengan apa yang saya lakukan.	4		
9	Purpose in Life	Saya hidup, bekerja, dan tidak benar-benar memikirkan masa depan.	4		
10	Autonomy	Saya cenderung khawatir tentang apa yang dipikirkan orang lain tentang saya.	4		
11	Self-acceptance	Ketika saya melihat kembali hidup saya, saya merasa puas dengan bagaimana segala sesuatunya berjalan.	4		

12	Environmental Mastery	Saya kesulitan mengatur hidup saya dengan cara yang memuaskan bagi saya.	4		
13	Autonomy	Kepuasan kerja saya hanya tidak dipengaruhi oleh apa yang dilakukan orang lain.	4		
14	Personal Growth	Saya tidak merasa bahwa saya telah mencapai perubahan besar atau perbaikan dalam hidup saya.	3	Tambahan konteks "dalam hidup saya saat ini".	
15	Environmental Mastery	Tuntutan kehidupan sehari-hari sering membuat saya merasa sedih atau kecewa.	4		
16	Positive Relations	Saya belum banyak mempelajari hubungan yang hangat dan penuh kepatuhan dengan orang lain.	4		
17	Personal Growth	Saya berpikir penting untuk memiliki pengalaman baru yang menantang cara Anda memandang diri sendiri dan dunia.	4		
18	Positive Relations	Menjaga hubungan yang dekat telah menjadi hal yang sulit dan menantang bagi saya.	4		
19	Self-acceptance	Sikap saya terhadap diri sendiri mungkin tidak positif yang disebabkan oleh orang-orang yang melihat saya.	4		
20	Purpose in Life	Saya memiliki arah dan tujuan dalam hidup.	4		
21	Autonomy	Saya merasa diri sendiri berdasarkan apa yang menurut saya penting, bukan berdasarkan nilai-nilai yang dianggap penting oleh orang lain.	4		
22	Self-acceptance	Saya merasa diri sendiri berdasarkan apa yang menurut saya penting, bukan berdasarkan nilai-nilai yang dianggap penting oleh orang lain.	4		
23	Environmental Mastery	Saya telah berhasil membangun lingkungan hidup dan cara hidup yang sesuai dengan keinginan saya.	4		
24	Autonomy	Saya cenderung terpengaruh oleh orang-orang yang memiliki pendapat yang kuat.	4		

25	Personal Growth	Saya telah memahami bahwa dalam situasi baru yang mengharuskan saya mengubah cara-cara lama yang saya lakukan.	4		
26	Environmental Mastery	Saya tidak terlalu cocok dengan orang-orang dan komunitas di sekitar saya.	4		
27	Positive Relations	Saya lebih banyak bisa dapat kepercayaan teman-teman saya, dan mereka tahu bahwa mereka dapat mempercayai saya.	4		
28	Personal Growth	Jika saya memikirkan saya, saya belum banyak berkembang sebagai pribadi atau sebagai orang.	3	Perlu meningkatkan pengalaman "menantang diri sendiri".	Menurut penelitian saya sendiri, saya merasa belum banyak berkembang sebagai pribadi dalam beberapa tahun terakhir.
29	Purpose in Life	Beberapa orang hidup tanpa tujuan yang jelas, tetapi saya bukan salah satunya.	4		
30	Positive Relations	Saya sering merasa kesepian karena saya memiliki sedikit teman dekat untuk berbagi kehidupan saya.	4		
31	Self-acceptance	Ketika saya membandingkan diri saya dengan teman-teman dan keluarga, hal itu membuat saya merasa baik tentang diri saya.	4		
32	Purpose in Life	Saya tidak memiliki gambaran yang jelas tentang apa yang ingin saya capai dalam hidup.	4		
33	Purpose in Life	Kadang-kadang saya merasa seolah-olah tidak melakukan semua yang bisa dilakukan dalam hidup.	3	Tambahan konteks "pada fase hidup ini".	Pada fase hidup saya saat ini, kadang-kadang saya merasa tidak melakukan semua yang bisa dilakukan dalam hidup.
34	Self-acceptance	Saya merasa banyak orang yang saya kenal telah mendapatkan lebih banyak dari hidup daripada saya.	4		
35	Autonomy	Saya percaya pada pendapat saya, meskipun bertentangan dengan kebanyakan orang.	4		
36	Environmental Mastery	Saya cukup puas dalam mempelajari berbagai tantangan yang ada dalam kehidupan sehari-hari.	4		

37	Personal Growth	Saya merasa telah berkembang banyak sebagai pribadi yang bertanggung jawab.	4		
38	Positive Relations	Saya memahami perbedaan pribadi dan sosial, dan saya merasa nyaman dengan perbedaan tersebut.	4		
39	Purpose in Life	Aktivitas sehari-hari saya sering terasa seperti dan tidak penting bagi saya.	4		
40	Self-acceptance	Saya merasa sebagai orang yang cukup puas dengan diri saya.	4		
41	Autonomy	Saya merasa bahwa saya tidak sepenuhnya puas dengan diri saya.	4		
42	Environmental Mastery	Saya sering merasa kesulitan untuk mengatur jadwal saya.	4		

Matang, Januari 2026

Expert Judgement

NIP,