

Literatur Review

DETERMINAN KEBERMAKNAAN KERJA PADA PERAWAT : LITERATUR REVIEW

Afri Andiarto¹, Nur Sophia Matin², Imas Elva Khoiriyah^{3*}

¹Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga

²Magister Kebidanan, Fakultas Kedokteran, Universitas Brawijaya

³Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga

Email Corresponding:

imaselvaimaselva@gmail.com

Page : 24-29

Kata Kunci :

Manajemen SDM Kesehatan,
Perawat,
Kebermaknaan Kerja

Keywords:

HR Management for Health,
Nurses,
Meaningful Work

Published by:

Tadulako University,
Managed by Faculty of Medicine.

Email:

healthytadulako@gmail.com

Phone (WA): +6285242303103

Address:

Jalan Soekarno Hatta Km. 9. City
of Palu, Central Sulawesi,
Indonesia

ABSTRAK

Keperawatan adalah profesi yang terus berubah dan mengambil peran baru di tengah tantangan-tantangan yang ada, termasuk diantaranya adalah pandemi COVID-19 dimana perawat menjadi garda terdepan dalam penanganannya. Kebermaknaan kerja menjadi bagian yang penting dalam mendukung perawat tetap bertugas dengan baik di tengah pandemi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat faktor-faktor yang menentukan tingkat kebermaknaan kerja pada perawat. Metode penelitian ini menggunakan metode literatur review dengan database *Google scholar* sebanyak 5 artikel dengan rentang waktu 2019-2023. Hasil temuan menunjukkan faktor penentu kebermaknaan kerja pada perawat meliputi dua faktor, internal dan eksternal. Internal diwakili oleh gender, *work belief*, motivasi, kepribadian dan keadaan psikologi. Sedangkan faktor eksternal meliputi kondisi kerja, kecocokan nilai organisasi, dan kebersamaan. Penting untuk meningkatkan kebermaknaan kerja pada perawat menggunakan pendekatan yang relevan dengan hasil penelitian ini.

ABSTRACT

Nursing is a profession that is constantly changing and taking on new roles amidst existing challenges, including the COVID-19 pandemic where nurses are at the forefront of handling it. The meaning of work is an important part of supporting nurses to keep working well in the midst of a pandemic. This study aims to look at the factors that determine the level of meaningful work in nurses. This research method uses the literature review method with the Google Scholar database of 5 articles with a time span of 2019-2023. The findings show that the determinants of the meaningfulness of work for nurses include two factors, internal and external. Internal is represented by gender, work belief, motivation, personality, and psychological state. While external factors include working conditions, conformity of organizational values, and togetherness. It is important to increase the meaningfulness of work for nurses by using approaches that are relevant to the results of this study.

PENDAHULUAN

Keperawatan adalah profesi yang terus berubah dan mengambil peran baru dengan lingkup tugasnya termasuk memastikan keamanan dan perawatan kesehatan berkualitas tinggi adalah hal utama. Saat menilai kualitas layanan, pasien tidak hanya memperhitungkan hasil perawatan, tetapi juga sebagai kepentingan karyawan, keselamatan dan rasa hormat. Tingkat kualitas layanan yang tinggi dimungkinkan untuk mencapai berkat asuhan keperawatan yang

dikembangkan secara luas, karena kelompok profesional inilah yang paling sering memiliki kontak pertama dengan Pasien.¹

Pandemi COVID-19 menjadi tantangan besar bagi dunia kesehatan, termasuk perawat yang menjadi garda terdepan dalam penanganan kasus COVID-19. Karakteristik kerja profesi keperawatan lain di masa pandemi antara lain frase-frase seperti tidak jelas, tidak terduga, dinamis dengan pedoman yang sering berubah, dan disertai berbagai dilemma.² Penelitian lain menyebutkan bahwa

perawat terus-menerus khawatir tentang ketidakmampuan mereka untuk merawat pasien, keselamatan mereka sendiri dan rekan mereka, dan kemungkinan harus membahayakan kesehatan mereka.³ Sejumlah besar perawat menghadapi tekanan moral karena tekanan berkepanjangan untuk mempertahankan sumber daya yang dibutuhkan untuk memberikan asuhan keperawatan yang aman dan berkualitas tinggi.⁴ Perawat yang menangani secara langsung Pasien cenderung mengalami rasa cemas, insomnia, depresi yang lebih dibandingkan dengan yang tidak.⁵

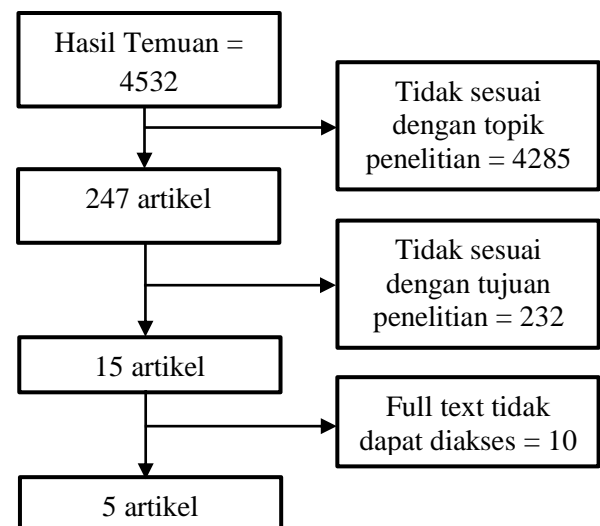
Perawat menganggap pekerjaan mereka lebih bermakna selama pandemi COVID-19 daripada sebelum wabah.⁶ Sebuah penelitian menunjukkan bahwa bahwa persepsi pekerjaan yang bermakna secara positif terkait dengan kesenangan dalam bekerja, terutama dalam kondisi *deep acting*, yang tampaknya digunakan oleh perawat sebagai strategi adaptif untuk menyalurkan emosi mereka dengan yang dibutuhkan oleh pekerjaan mereka di tengah kondisi pandemi COVID-19.⁷ Penelitian menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat.⁸ Dengan begitu ada kebermaknaan kerja menjadi bagian yang penting dalam mendukung perawat tetap bertugas dengan baik di tengah pandemi.

Kebermaknaan kerja merupakan pekerjaan, serangkaian tugas yang koheren, atau usaha apa pun yang membutuhkan mental dan atau pengerahan tenaga fisik yang ditafsirkan seseorang memiliki sebuah tujuan.⁹ Kebermaknaan kerja diartikan ketika seseorang mengalami pekerjaannya sebagai hal yang bermakna ini adalah ketika pengalaman subyektif individu dari signifikansi eksistensial atau tujuan bekerja.¹⁰ Kebermaknaan kerja adalah pengalaman subyektif individu tentang signifikansi eksistensial atau tujuan pekerjaan.¹¹

Kebermaknaan rendah akan berpengaruh pada beberapa aspek, seperti pada tingkat individu meliputi kenikmatan kerja, keamanan kerja, penghargaan intrinsik, perasaan pencapaian atau pertumbuhan, konsep diri positif, identifikasi organisasi, moral, komitmen karir, pergantian, dan motivasi.¹² Penelitian ini bertujuan untuk melihat faktor-faktor yang menentukan tingkat kebermaknaan kerja pada perawat.

BAHAN DAN CARA

Peneitian ini merupakan penelitian iteratur review dengan melakukan penelusuran jurnal yang terkait dengan tujuan penelitian. Database yang digunakan, yaitu Google scholar dengan rentang tahun 2019-2023. Kata kunci menggunakan Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia : "*Influencing*" OR "*Relationship*" AND "*Meaningful Work*" AND "*Nurse*". Kriteria inklusi terhadap literatur yang digunakan pada penelitian ini, yaitu : (1) Penelitian di Indonesia maupun Luar Negeri (2) Subjek penelitian yaitu Perawat (3) Penelitian original (4) *Full text* diakses secara bebas. Kriteria eksklusi : artikel berupa hasil review, tidak dapat diakses secara bebas full tex nya. Langkah-langkah pencarian literature dapat dilihat pada bagan berikut ini :



Gambar 1. Bagan Hasil Pencarian Literatur

HASIL

Pencarian awal literatur diperoleh 4.532 artikel yang didapatkan dari kombinasi kata kunci. Artikel yang dikeluarkan sebanyak 4.285 karena tidak sesuai dengan topik penelitian. Artikel yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian dieksklusi kembali sebanyak 232 sehingga menyisakan 15 artikel. Disaring

kembali dengan menghapus 10 artikel hingga didapat 5 artikel yang dapat diakses *full text* nya dan dijadikan sebagai bahan review.

Tabel 1. Hasil Pencarian Artikel yang Sesuai dengan Tujuan Penelitian

Penulis dan Judul	Metode	Sampel dan Tempat Penelitian	Hasil
<i>Labor conditions and the meanings of nursing work in Barcelona</i> (Granero et al., 2018)	Kuantitatif	Sampel: 1760 Perawat Tempat: di Barcelona	Terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara penilaian kuantitatif kondisi kerja dan kebermaknaan kerja
<i>Psychological Empowerment and Susceptibility to Stress Related Illnesses among Psychiatric Nurses in Alexandria, Egypt</i> (Elnakeeb et al., 2019)	Deskriptif korelasional	Sampel: 100 Perawat Tempat: Rumah Sakit di Alexandria, Mesir	Kebermaknaan kerja berhubungan secara signifikan dengan jenis kelamin perempuan.
Gambaran Kebermaknaan Kerja (<i>Meaningful Work</i>) pada Perawat yang Bekerja di Rumah Sakit Pemerintah (Saputro, 2019)	Kualitatif	Sampel: 3 Perawat Tempat: RSUD Kota Yogyakarta	Faktor yang mempengaruhi kebermaknaan kerja terdiri atas kecocokan nilai, karakteristik pekerjaan, kebersamaan antar pekerja RSUD, dan <i>work belief</i> yang kuat
<i>Meaning of work from the perspective of hospital nurses</i> (Franco et al., 2021)	Kualitatif	Sampel: 40 Perawat Tempat: di rumah sakit universitas, yang memiliki dua unit (puskesmas dan unit rumah sakit) di kotamadya di Negara Bagian Minas Gerais	Perawat melaporkan motivasi untuk melakukan pekerjaan mereka pada saat memberikan perawatan yang berkualitas kepada pasien, sehingga menghubungkan motivasi yang dihasilkan dalam aktivitas dengan makna yang diberikan pada pekerjaan mereka.
<i>Changes in Nurses' Sense of Calling During the COVID-19 Pandemic: A Qualitative Study</i> (Uzunbacak et al., 2023)	Kualitatif	Sampel: 440 Perawat Tempat: di Turki	Faktor internal (kepribadian dan keadaan psikologis) berkaitan dengan perubahan pada kebermaknaan kerja.

PEMBAHASAN

Kebermaknaan kerja dianggap sebagai proses mengaktualisasikan potensi-potensi manusia tertentu: kreativitas, otonomi, kemampuan dan bakat, identitas, dan sosialitas.¹³ Kebermaknaan dalam arti luas adalah tentang signifikansi pekerjaan sebagai

evaluasi keseluruhan dari pekerjaan dalam hal apakah pekerjaan itu secara intrinsik berharga dan layak dilakukan.¹⁴

Morin menjelaskan mengenai faktor yang mempengaruhi kebermaknaan kerja, yaitu: pengembangan dan pembelajaran, Utilitas kerja, Kualitas hubungan kerja,

Otonomi dan kebenaran moral. Faktor antesenden dari variabel kebermaknaan kerja, diantaranya *job design, leadership and management, organizational-level factors, dan workplace relationship*.¹²

Berdasarkan hasil pencarian literatur tentang faktor-faktor yang menentukan kebermaknaan kerja pada perawat bervariasi. Penelitian pada perawat di Barcelona menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara penilaian kuantitatif kondisi kerja dan kebermaknaan kerja. pada tingkat kondisi kerja "Sangat Baik" sesuai dengan kode makna berikut: otonomi, pencapaian, dan kesejahteraan. Kondisi kerja yang "Baik" dikaitkan dengan kepuasan, peluang, hubungan sosial yang baik, semangat, efektivitas, kondisi sosial ekonomi yang baik, komitmen, tanggung jawab, kompetensi, etika, kepedulian, pengakuan ekonomi, dan pengakuan umum. Kondisi kerja "Buruk" berhubungan dengan unsur-unsur kelelahan, pekerjaan yang tidak tepat, iklim negatif, disorganisasi, kelebihan beban, kondisi sosial ekonomi yang buruk, sedikit pengakuan, malaise, ketidakadilan, sinisme organisasi, ketidakpuasan, salah urus, sumber daya yang langka, dan ketidakmanjuran. Akhirnya, tingkat kondisi kerja "Sangat Buruk" berhubungan dengan depersonalisasi.¹⁵

Penelitian selanjutnya menunjukkan tentang perawat perempuan lebih signifikan terhadap kebermaknaan kerja. korelasi positif dapat dikaitkan dengan kepedulian alami wanita dan kecenderungan memberi yang dapat membantu perawat menemukan kepuasan mereka dalam memberikan perawatan kepada pasien yang menderita. Selain itu, perawat wanita dapat melalui proses empati dengan pasien mereka yang dapat tumbuh untuk mempraktekkan peran keibuan selama waktu kerja mereka.¹⁶

Penelitian di RSUD Kota Yogyakarta menyebutkan bahwa faktor-faktor yang

mempengaruhi kebermaknaan kerja yaitu : Faktor pertama adalah kecocokan nilai antara ketiga informan dan RSUD (*person-organization value fit*) dimana adanya kecocokan visi, misi, dan pandangan informan dengan RSUD menjadikan informan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan mampu mengintegrasikan nilai-nilai pribadi mereka untuk merealisasikan nilai kolektif RSUD. Faktor yang kedua adalah karakteristik alami pekerjaan (*nature of the task*), yang meliputi pentingnya pekerjaan itu bagi keberlangsungan hidup informan maupun RSUD. Faktor berikutnya adalah kebersamaan antar karyawan yang terbangun karena masa kerja yang lama (*camaraderie*) dimana semua informan telah bekerja selama puluhan tahun sehingga memungkinkan terpupuknya rasa persaudaraan yang kuat dengan sesama karyawan lain di RSUD. Faktor keempat adalah *work belief* yang dimiliki oleh informan, yaitu mencakup keyakinan-keyakinan yang melingkupi pekerjaan informan mencakup motivasi dan keyakinan tentang apakah pekerjaan itu merupakan passion dan panggilan jiwanya.¹⁷

Selanjutnya, penelitian pada perawat di Minas Gerais, menunjukkan bahwa motivasi untuk melakukan pekerjaan mereka pada saat memberikan perawatan yang berkualitas kepada pasien, sehingga menghubungkan motivasi yang dihasilkan dalam aktivitas dengan makna yang diberikan pada pekerjaan mereka. Motivasi adalah perasaan individu, yang dapat bersifat internal atau eksternal dari orang tersebut, secara sadar atau tidak sadar. Menurut teori kebutuhan manusia. Motivasi individu adalah asosiasi dipuaskan dengan kepuasan kebutuhan tinggi pada skala yang diusulkan oleh individu. Ketika kebutuhan tingkat yang lebih rendah, yang merupakan kebutuhan fisiologis, terpenuhi, individu termotivasi untuk mencapai kebutuhan tingkat yang lebih tinggi (aktualisasi diri). Yang

terakhir dapat diperoleh melalui kesehatan, kenyamanan, kesejahteraan, profesional, prestasi, pengakuan atas pekerjaan, kemajuan, di antara aspek-aspek lainnya.¹⁸

Penelitian pada perawat di Turki menggambarkan tentang faktor internal (kepribadian dan keadaan psikologis) berkaitan dengan perubahan pada kebermaknaan kerja. Mereka memahami pentingnya pekerjaan mereka di cara yang lebih ampuh selama pandemi dan menemukan lebih banyak makna dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan rasa panggilan mereka. Keperawatan lebih menantang selama pandemi karena alasan seperti kedekatan pasien yang telah dipesitif, dan rasa empati perawat yang bermakna tetapi melelahkan terhadap pasien dengan kondisi kesehatan yang mungkin mematikan.¹⁹

Kebermaknaan kerja dapat ditingkatkan melalui pelatihan. Perawat di Rumah Sakit X Padang mengalami peningkatan keterikatan karyawan setelah mengikuti pelatihan kebermaknaan kerja dibandingkan dengan perawat yang tidak mengikuti pelatihan kebermaknaan kerja menggunakan metode etode yang digunakan dalam pelatihan ini yaitu experiential learning yaitu proses belajar yang terjadi ketika partisipan sedang melakukan suatu aktivitas kemudian ia memperhatikan dan menganalisis aktivitas yang dilakukan itu secara kritis lalu mencari insight (pemahaman) yang berguna dari analisis tadi dan menerapkan insight tersebut dalam perilaku yang akan datang.²⁰

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari hasil literatur review ini menunjukkan faktor penentu kebermaknaan kerja pada perawat meliputi dua faktor, internal dan eksternal. Internal diwakili oleh gender, work belief, motivasi,

kepribadian dan keadaan psikologi. Sedangkan faktor eksternal meliputi kondisi kerja, kecocokan nilai organisasi, dan kebersamaan. Penting bagi pihak-pihak yang berkaitan untuk meningkatkan kebermaknaan kerja pada perawat yang relevan dengan hasil penelitian ini sehingga akan memberikan dampak yang baik untuk kinerja perawat dan berimbas pada status kesehatan Pasien. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menggunakan database yang lebih banyak dan kata kunci yang lebih variatif sehingga variabel yang didapatkan lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyelesaian artikel ini, baik kepada penerbit termasuk kepada tim *review* artikel dalam membantu memberikan penyempurnaan artikel ini sehingga dapat terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Wasik M. The role of the nurse in improving the quality of healthcare. *J Educ Heal Sport*. 2020;10(4):68-74. doi:10.12775/jehs.2020.10.04.008
2. Siguier M, Molina JM. HIV preexposure prophylaxis: An essential, safe and effective prevention tool for sexual health. *Med Mal Infect*. 2018;48(5):318-326. doi:10.1016/J.MEDMAL.2018.01.009
3. Jia Y, Chen O, Xiao Z, Xiao J, Bian J, Jia H. Nurses' ethical challenges caring for people with COVID-19: A qualitative study. *Nurs Ethics*. 2021;28(1):33-45. doi:10.1177/0969733020944453
4. Gebreheat G, Teame H. Ethical Challenges of Nurses in COVID-19 Pandemic: Integrative Review Ethical Challenges of Nurses in COVID-19 Pandemic: Integrative Review. *J Multidiscip Healthc*. 2021;14:1029-1035. doi:10.2147/JMDH.S308758
5. Ramadhani DNAM, Soedirham O. Analisis Pengalaman Psikologis Perawat Dalam Menangani Pasien Covid-19. *Heal*

- Tadulako J (Jurnal Kesehatan Tadulako)*. 2021;7(3):158-167.
doi:10.22487/htj.v7i3.471
6. Gökkaya Ö, Gökkaya H, Cantürk NZ, Özkan A. Changing Perception of Nurses during COVID-19 : A Comparative Study on Leadership Behaviors , Meaning of Job and Meaningful Work. Published online 2023.
 7. Pace F, Sciotto G, Russo L. Meaningful work, pleasure in working, and the moderating effects of deep acting and COVID-19 on nurses' work. *Nurs Forum*. 2022;57(6):1258-1266.
doi:10.1111/nuf.12787
 8. Rahman A, Salmawati L, Suatama I. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Palu. *J Kesehat Tadulako*. 2017;3(2):64-68.
 9. Cheney G, Zorn T, Planalp S, Lair D. Meaningful Work and Personal/Social Well-Being Organizational Communication Engages the Meanings of Work. *Commun Yearb*. 2008;32.
doi:10.1080/23808985.2008.11679077
 10. Lips-Wiersma M, Morris L. Discriminating Between 'Meaningful Work' and the 'Management of Meaning.' *J Bus Ethics*. 2009;88(3):491-511.
doi:10.1007/s10551-009-0118-9
 11. Lips-Wiersma M, Wright S. Measuring the Meaning of Meaningful Work: Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Gr Organ Manag*. 2012;37(5):655-685.
doi:10.1177/1059601112461578
 12. Balley C, Yeoman R, Madden A, Thompson M, Kerridge G. A Review of the Empirical Literature on Meaningful Work : Progress and Research Agenda. *Hum Resour Dev Rev*. 2019;18(1):83-113.
 13. Tablan F. Catholic social teachings: toward a meaningful work'. *J Bus Ethics*. 2015;128:291-303.
 14. Martela F, Pessi AB. Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Front Psychol*. 2018;9:363.
doi:10.3389/fpsyg.2018.00363
 15. Granero A, Blanch JM, Ochoa P. Labor conditions and the meaning of nursing work in Barcelona. *Rev Latino-Am Enfermagem*. 2018;26(e2947).
 16. Elnakeeb ME, Farag R, Menessy M, Elsayed MM. Psychological Empowerment and Susceptibility to Stress Related Illnesses among Psychiatric Nurses in Alexandria , Egypt. *Int J Nov Res Healthc Nurs*. 2019;6(1):449-460.
 17. Saputro WE. GAMBARAN KEBERMAKNAAN KERJA (MEANINGFUL WORK) PADA PERAWAT YANG BEKERJA DI RUMAH SAKIT PEMERINTAH. *Repos Univ Islam Negeri Sunan Kalijaga*. Published online 2019. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/47905/>
 18. Franco MF, Farah BF, Amestoy SC, Thofehrn MB, Porto AR. Meaning of work from the perspective of hospital nurses. *Rev Bras Enferm*. 2022;75(2):1-8.
doi:10.1590/0034-7167-2020-1362
 19. Uzunbacak HH, Yastioğlu S, Dik BJ, Erhan T, Akçakanat T. Changes in Nurses' Sense of Calling During the COVID-19 Pandemic: A Qualitative Study. *J Career Dev*. 2023;50(3):709-726.
doi:10.1177/08948453221120684
 20. Juniartika R, Sari EYD, Widiani HS. Efektivitas Pelatihan Kebermaknaan Kerja untuk Meningkatkan Keterikatan Karyawan pada Perawat. *Mediapsi*. 2020;6(1):26-36.
doi:10.21776/ub.mps.2020.006.01.4