Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
6 (2) 2026, Page: 25779-25789

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

Samfriati Sinurat[1], Lindawati Farida Tampubolon[2], Dwi Nesta Wibowo Hutabarat[3]
[123]Program Studi Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth, Medan, Indonesia
email: dwihutabarat2020@gmail.com

Published: May, 2026

ABSTRAK

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

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

ABSTRACT

Nurses, as the core workforce in nursing services at hospitals, work 24 hours a day and interact with patients from various backgrounds and characteristics. In carrying out their professional roles, nurses are expected to provide care and show kindness toward patients. This demand requires nurses to fulfill the bio-psycho-social needs of patients, which can sometimes lead to physical and especially mental fatigue, resulting in low workplace well-being. Therefore, nurses need to have high self-esteem. This study used a quantitative research method with a cross-sectional design. The sample consisted of 245 respondents selected using the total sampling technique. The results showed that the majority of respondents had "positive" self-esteem, with 225 respondents (91.8%), and "high" workplace well-being, with 143 respondents (58.4%). The statistical test examining the relationship between self-esteem and workplace well-being among nurses at Santa Elisabeth Hospital Medan in 2024 used the Spearman Rank test, resulting in a p-value of 0.002. This indicates that there is a relationship between self-esteem and workplace well-being among nurses at Santa Elisabeth Hospital Medan in 2024, with a correlation coefficient strength of 0.195, indicating a very weak but significant relationship between the two variables.
Therefore, the researchers hope to increase respondents' self-awareness through activities such as recollection programs, teamwork seminars, and sports activities, so that low workplace well-being can be prevented and a comfortable, enthusiastic, and prosperous work environment can be created.

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

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licence, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

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

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

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

Keahlihan perawat dengan tanggung jawab, kemandirian, penggunaan pengetahuan dan kemampuan mereka, dan berhasil atau berprestasi dalam pekerjaan akan mencapai kemajuan perusahaan. Kemajuan perusahaan menghasilkan karyawan aman, puas, dan sejahtera, inilah yang disebutkan dengan workplace well-being. Workplace well-being merupakan komponen penting dari efektivitas dan efisiensi organisasi. Perawat dengan tingkat produktivitas yang lebih besar akan menghasilkan perusahaan yang lebih menguntungkan dan mencapai tujuan organisasi (Ade, Himmah and Okfrima, 2024).

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

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

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

Menurut Agustin and Maryam (2022), dalam penelitiannya mengatakan Workplace well-being yang tinggi ketika karyawan tetap di perusahaan tidak pindah ke perusahaan yang lain, meningkatkan motivasi kerja dan kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Ini terlihat dalam tindakan yang berbeda dari kebiasaan karyawan, seperti menggunakan waktu dengan kurang efektif, yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai sesuai dengan rencana perusahaan. Selain itu, karyawan cenderung mencari pekerjaan lain di luar pekerjaan yang harus mereka selesaikan. Ini disebabkan oleh emosi yang tidak stabil, yang menyebabkan mereka lelah, bosan, dan mudah tersinggung di tempat kerja. Selain itu, stres kerja yang lebih tinggi dan menurunkan tingkat produktivitas, dan menimbulkan kesejahteraan yang rendah dalam diri karyawan saat bekerja (workplace well-being) (Hisbih et al, 2023).

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

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

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

Menurut survei Gallup (2004) yang dilakukan di 94 negara, hanya (8%) pekerja di Indonesia termasuk dalam kategori terlibat, dan (77%) termasuk dalam kategori tidak terlibat. Dilihat perbandingan di negara ASEAN lainnya, seperti Malaysia, Singapura, dan Thailand, Indonesia berada di posisi yang lebih rendah,

menurut hasil survei. Maka dari itu, untuk membuat karyawan lebih produktif, perusahaan harus menanamkan sikap keterikatan kerja mereka terhadap tempat kerja mereka (Angioni et al., 2021).

Data survei Gallup (2004), juga ditunjukkan oleh wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan dua direktur dan senior manajer perusahaan di Jember, Jawa Timur, Surabaya dan Jakarta. Menurut wawancara yang dilakukan oleh peneliti, banyak pekerja yang tidak semangat dalam pekerjaan mereka, tidak menghayati apa yang mereka lakukan, cenderung mengabaikan tugas yang diberikan kepada mereka, dan bahkan sering menolak pekerjaan lembur meskipun ada banyak pekerjaan yang belum diselesaikan. Pada akhirnya, dibandingkan dengan meningkatkan kualitas kerja mereka, karyawan di beberapa perusahaan dikeluarkan (Angioni et al., 2021).

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

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

Self-esteem didefinisikan sebagai kepercayaan pada nilai diri sendiri yang didasarkan pada penilaian diri secara keseluruhan. Jika seorang perawat memiliki tingkat harga diri yang lebih tinggi, perawat akan lebih produktif karena Mereka merasa dihargai, jadi mereka berusaha lebih baik sehingga mencapai hasil yang lebih baik. Sebaliknya, jika seorang perawat memiliki harga diri yang lebih rendah, maka kinerjanya akan lebih rendah. Perawat dengan self-esteem yang tinggi akan lebih bersemangat untuk mealkukan pekerjaan tertentu dibandingkan individu dengan self-esteem yang rendah (Agung and Ratnawili, 2020).

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

Hasil survey awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap sepuluh perawat disana menunjukkan bahwa 3 orang dari 10 perawat merasa cukup sejahtera bekerja di rumah sakit, dan tidak ada niat untuk pindah ke rumah sakit lain. Sedangkan sebanyak 7 dari 10 perawat masih merasa kurang puas bekerja disana sehingga masih berniat untuk mencari pekerjaan alternatif. Disamping itu, sebanyak 4 orang dari 10 perawat merasa dihargai oleh pasien, sesama karyawan, dan dewan direksi, sedangkan sisanya merasa kurang berarti. Latar belakang di atas menjadi dasar bagi peneliti untuk mengetahui ada tidaknya "hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024".

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024, yang berjumlah 245 perawat. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*, sehingga didapatkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 245 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner mengenai *self-esteem* dan *workplace well-being* yang diambil dari kuesioner milik Fahrani (2022) dan kuesioner milik Ayu (2023). Analisa data menggunakan analisa univariat dengan distribusi frekuensi dan persentase setiap kategori, analisa bivariat menggunakan uji spearmen rank dengan nilai p value 0,002 ($p<0,005$).

HASIL

Karakteristik Demografi

Berdasarkan hasil penelitian distribusi frekuensi data demografi pada perawat sebanyak 245 responden di rumah sakit Santa Elisabeth Medan 2024 dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1 Distribusi responden berdasarkan data usia, dan lama bekerja perawat di Rumah sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 (n=245)

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

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

Tabel 2 Distribusi Frekuensi dan persentase responden berdasarkan data jenis kelamin, dan pendidikan terakhir perawat di Rumah sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 (n=245)

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

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

Analisa Univariat

Tabel 3 Distribusi frekuensi dan persentase responden berdasarkan *self-esteem* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 (n=245)

Self-esteem	Frekuensi (F)	Persent (%)
1. Negatif	20	8,2
2. Positif	225	91,8
Total	245	100,0

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

Tabel 4 Distribusi frekuensi dan persentase *workplace well-being* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 (n=245)

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

Hasil penelitian distribusi frekuensi dan persentase *workplace well-being* perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 202**4** menunjukkan bahwa lebih banyak perawat *workplace well-being* dengan kategori tinggi sebanyak 143 orang (58,4%), *workplace well-being* dengan kategori sedang 97 orang (39,6%) dan *workplace well-being* dengan kategori rendah sebanyak 5 orang (2,0%).

Analisa Bivariat

Tabel 5 Hasil distribusi Hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan (n=245)

Self-esteem	***Workplace well-being***						**Total**		**Coefisien corelation**	***p-value***
	Rendah		Sedang		Tinggi					
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**		
Negatif	5	25,0	8	40,0	7	35,0	20	8,2	0.195	0,002
Positif	0	0,0	89	39,6	136	60,4	225	91,8		
Total	**5**	**2,0**	**97**	**39,6**	**143**	**58,4**	**245**	**100**		

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

PEMBAHASAN

Self-esteem pada perawat di Rumah sakit Santa Elisabeth Medan

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

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

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

mengetahui betapa berharganya dirinya sebagai manusia, sehingga membuat individu merasa bahwa dirinya di hormati, di hargai dan di cintai.

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

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

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

Penelitian (Hamdy *et al*., 2024) mengatakan *self-esteem* merupakan hal yang sangat diperlukan oleh setiap individu. Dengan ada keyakinan dirinya dapat melakukan suatu hal yang dia suka dan dia bisa, akan menambah kepercayaan dirinya. *Self-esteem* setiap orang berbeda-beda sesuai dengan pengalaman hidup oleh masing-masing. Ada yang *self esteem-nya* rendah karena memiliki pengalaman hidup yang buruk, ada juga yang memiliki *self-esteem* yang baik karena selalu mendapat dukungan dari orang sekitarnya dan juga pengalaman hidup yang baik. Dalam perspektif yang dilihat dari seorang pekerja, individu dengan *self-esteem* rendah akan menghalangi kesuksesan yang diinginkan seseorang. Kebalikannya individu yang memiliki *self-esteem* yang tinggi maka akan berani mengambil resiko, mempunyai harapan yang tinggi, jika sedang bekerja melakukannya dengan sungguh-sungguh sehingga penerima manfaat merasa puas dan bangga atas apa yang dicapai. Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian (Melly *et al*, 2023) *self esteem* merupakan kebutuhan individu dalam mendukung aktivitas dalam lingkungannya. Individu dalam dunia kerja bertanggung jawab untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Inovasi maupun gagasan yang diciptakan oleh seorang karyawan tentu tidak hanya sebatas dalam benaknya saja, melainkan perlu implementasi dalam proses kerja yang nyata.

Analisis peneliti diperkuat temuan (Melly *et al*, 2023) *self esteem* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan hidup seseorang, karena perkembangan *self esteem* pada diri seseorang akan menentukan keberhasilan atau kegagalan seseorang di masa yang akan datang. Penilaian positif ataupun negatif akan menghasilkan keberhargaan diri dalam menjalani kehidupan. Seseorang yang mampu menilai dirinya akan memahami apa yang dapat dilakukan dan apa yang telah dilakukan dalam hidupnya. Karyawan *dengan self esteem* rendah lebih mudah terombang-ambing oleh pendapat rekan kerja daripada karyawan dengan self esteem tinggi. Karyawan dengan *self esteem* yang rendah menetapkan tujuan yang lebih rendah untuk diri mereka sendiri, sebaliknya karyawan dengan *self esteem* yang tinggi menempatkan nilai lebih pada pencapaian tujuan mereka. Karyawan dengan *self esteem* rendah lebih rentan daripada karyawan dengan self esteem tinggi untuk menunda- nunda, konflik, kondisi kerja yang buruk, dan sejenisnya. *Self esteem* yang tinggi berhubungan positif dengan prestasi dan kemauan untuk mengeluarkan usaha untuk mencapai tujuan. Asumsi ini sejalan dengan penelitian (Vella.,2023), *self-esteem* sangat penting bagi individu karena dengan self-esteem yang baik maka individu akan merasa berharga, mampu mengatasi tantangan dalam kehidupan sehari-hari, dan mempunyai tujuan dalam hidup.

Dalam hal ini peneliti mengungkapkan bahwa setiap perawat di harapkan mampu menumbuhkan *self awarness* untuk meningkatkan *self-esteem* yang baik dengan adanya *self-esteem* ini akan menimbulkan

kenyamanan diri perawat dalam bekerja, kepuasan dalam bekerja, menumbuhkan semangat dalam bekerja, dan mengurangi beban dalam bekerja.

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

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

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

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

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

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

Oleh karena itu pencegahan terjadinya *workplace well-being* perlu upaya-upaya untuk penyegaran responden dengan rekoleksi, untuk menumbuhkan dorongan sosialisasi, membangun rasa kepemilikian dan komitmen dalam tim dimana perawat nantinya akan berusaha untuk menjalankan peran nya dengan maksimal demi mencapai tujuan bersama, berikutnya olahraga bersama, yang dapat menambah kedekatan antar satu sama lain di samping itu juga perlu diadakan nya seminar pembentukan team solid rekan kerja, seminar ini menjelaskan bahwa peran team sangat menentukan kinerja bersama dan pada saat sesi ini di harapkan perawat bisa merubah diri mereka jika ingin lebih berkembang atau maju sehingga semua harapan dapat segera tercapai. Gagasan ini sejalan apa yang menjadi ide penelitian (Elisha *et al.*, 2023) untuk mengurangi *workplace well-being* rendah perlu usaha yang dilakukan organisasi agar tercipta teamwork yang solid mencapai tujuan organisasi dengan berbagai hal seperti seminar mindset teamwork, olahraga bersama, dan hangout bersama. Semua hal tersebut usaha menciptkan pada diri responden semakin dekat dan kuat ikatan emosional mereka sehingga satu sama lain saling mendukung dan terciptalah kesejahteraan kerja yang baik.

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

Hasil penelitian peneliti hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024 pada 245 responden menunjukan *self-esteem* negatif sebanyak 8 orang (40,0%) berada pada *workplace well-being* sedang, responden dengan *self-esteem* negatif berada pada *workplace well-being* tinggi 7 orang (35,0%), responden dengan *self-esteem* negatif berada pada *workplace well-being* rendah 5 orang (25,0%), kemudian responden *self-esteem* positif sebanyak 136 orang (60,4%) berada pada *workplace well-being* tinggi, responden dengan *self-esteem* positif sebanyak 97 orang (39,6%) berada pada *workplace well-being* sedang dan responden dengan *self-esteem* positif sebanyak 0 orang (0,0%) berada pada *workplace well-being* rendah. Hasil Uji statistik korelasi *self-esteem* dengan *workplace well-being* pada perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024 di peroleh p-*Value* 0,002 maka hipotesa Ha di terima yang berarti ada hubungan *self-esteem* dengan *workplace well-being* di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan dan Ho di tolak. Temuan kekuatan coefisien corelasi 0,195, dimana signifikan kekuatan kedua variable berada pada rentang 0.000-0.199 (hubungan sangat lemah). Artinya ada hubungan *self-esteem* sangat lemah untuk menimbulkan perilaku *workplace well-being*. Menurut peneliti yang membuat responden memiliki *workplace well-being* tinggi karena responden memiliki kepuasan bekerja dalam dirinya dan tidak menganggap bahwa pekerjaan itu menjadi beban disetiap waktunya.

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

KESIMPULAN

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

DAFTAR PUSTAKA

Ade, F.S., Himmah, R. and Okfrima, R. (2024) 'Hubungan Job Demands dengan Workplace Well-Being Karyawan Rumah Sakit X Kota Padang', *Psyche 165 Journal*, 17(2), pp. 102–107.

Adwi, P., Shamara, M. and Etikariena, A. (2021) 'Budaya Organisasi Pembelajaran sebagai Moderator Hubungan antara Core Self-Evaluation dengan Kreativitas Karyawan Organizational Learning Culture as a Moderator of the Relationship between Core Self-Evaluation and Employee Creativity', *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 12(1), pp. 103–116.

Agung and Ratnawili (2020) 'Pengaruh Locus of Control, Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Perawat', *OSN print*, 1(1), pp. 1–63.

Agustin, I. and Maryam, E.W. (2022) 'Well-Being Workplace for Pt X Employees in Sidoarjo', *Academia Open*, 6, pp. 1–11.

Agustini, D.W. (2022) 'Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Career Adaptability : Personality , Emotional Intelegence dan Work Value (Suatu Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)', *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), pp. 613–620.

Angioni, S.A. *et al.* (2021) 'PENTINGNYA KEBAHAGIAAN DALAM MEMBENTUK KETERIKATAN KERJA PEGAWAI DI INDONESIA', *Fisheries Research*, 140(1), p. 6.

Asri, F., Mauluddy, C. and Febrina, S. (2023) 'Peran dukungan sosial rekan kerja terhadap burnout pada perawat', *Health Science Journal*, 14(2), pp. 232–242.

Baun, I.V.P. and Rahayu, M.N.M. (2023) 'Hubungan Social Comparison Dengan Self Esteem Dewasa Awal Di Kota Kupang Yang Mengakses Media Sosial', *Psikodidaktika: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling*, 8(1), pp. 377–394.

Br Barus, D.A., Lubis, M.R. and Hardjo, S. (2019) 'Work Value, Tingkat Pendidikan Budaya Etnis Batak Toba Pada Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatra Utara (Kajian Indigeneous)', *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1), pp. 10–22.

Burns, N. and Grove, S.K. (2017) 'The Practice Of Nursing Research: Appraisal, Synthesis, And Generation Of Evidence.', *Elsevier*, 8, pp. 1–1192.

Choirina, A.R. and Budiani, M.S. (2021) 'Hubungan Antara Workplace Wellbeing Dengan Intensi Turnover Karyawan Pt Xy Surabaya', *Jurnal Penelitian Psikologi yang*, 8(4), pp. 1–15.

Elisha *et al.* (2023) 'Motivation Seminar "Servant Leadership" Rekoleksi UPPH Vikariat St. Petrus Rasul & St. Yohanes Rasul di Pertapaan Suster Puteri Talung Kenas', *Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia*, 2(6), pp. 1–8.

Febriyanti, V., Eva, N. and Andayani, S. (2022) 'Tingkat Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Big Five', *Psycho Idea*, 20(2), p. 141.

Fitra, N.A. *et al.* (2021) 'Hubungan Self-Esteem dan Body Image pada Remaja Putri di Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA)', *Istinarah: Riset Keagamaan, Sosial dan Budaya*, 3(2), p. 84.

Fridayanti, F., Kardinah, N. and Nurul Fitri, T.J. (2019) 'Peran Workplace Well-being terhadap Mental Health: Studi pada Karyawan Disabilitas', *Psympathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), pp. 191–200.

Hamdy, M.K. *et al.* (2024) 'Peran Pekerja Sosial Dalam Meningkatkan Self-Esteem the Role of Social Workers in Improving the Self-Esteem', 0042, pp. 219–230.

Hermani, W.& (2019) 'Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar', *Wicaksono & Hermani*, 2(1), pp. 69–88.

Hisbih, T.A., Karmela Fitriani, L. and Supriatna, O. (2023) 'Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi', *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(03), pp. 109–125.

Kurniawan, A.F. (2021) 'Koping Berfokus Pada Masalah dan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan di Tempat Kerja Pada Perawat PTT', *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), p. 12.

Ma, M. *et al.* (2024) 'Hubungan antara Perbandingan Sosial dan Harga Diri Pengguna Instagram Dewasa Awal di Kota Makassar', 4(3), pp. 111–118.

Manurung, R. dan G.G. (2022) *Diseminasi penelitian spiritualitas dan kesejahteraan psikologis*. 1st edn. Yogyakarta: ZAHIR PUBLISHING.

Melly Rahmadani dan Feby Aulia Safrina (2023) 'Pengaruh Self Esteem dan Emotional Stability Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada PT. Binanga Karya)', *Ekonomi,Manajemen,dan Akuntansi*, 1192, p. 148. Available at: https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca.

Mokodompit, H.K.N., Tendean, L.E.N. and Mantik, M.F.J. (2021) 'Analisis Hubungan Tingkat Kesejahteraan Tanggung Jawab dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat dan Bidan', *e-CliniC*, 9(2), p. 517.

Mustikasari, C.M. and Prakoso, H. (2018) 'Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Burnout pada Perawat ICU RSHS Bandung', *Prosiding Psikologi*, pp. 241–248.

Nurhandayani, A. (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), pp. 108–110.

Nursalam (2015) *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis. edisi ke 4. Jakarta: Salemba Medika.*

Nursalam (2020) *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. 5th edn. Edited by Nursalam. Jakarta: Salemba Medika.

Polit & beck (2012) *Nursing Research Principles and Methods*.

Polit, D.F. and Beck, C.T. (2014) *Essentials of Nursing Research Seventh Edition Appraising Evidence for Nursing Practice*, *Lippincott Williams & Wilkins*.

Purwadi, H., Kesuma, E.G. and Sanjaya, D.G. (2022) 'Explorasi Pengalaman, Peran Dan Fungsi Perawat Dalam Pelaksanaan End-Of-Life Care Pada Pasien Covid-19 Di Rs Rujukan Provinsi NTB: Studi Kualitatif', *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 4(4), pp. 1425–1432.

Saefulloh Ahmad, et al (2019) *Model pendidikan islam bagi pecandu narkotika*. 1st edn. Edited by F. Al-Mughni. Yogyakarta: Grup penerbitan CV Budi Utama.

Salsabilla, R.N., Asmaningrum, N. and Afandi, A.T. (2024) 'Gambaran Peran Advokasi Perawat dalam Pelayanan Pasien Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Kabupaten Jember', *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(1), pp. 924–935.

Santi Budiani, M. and Mitakhul Hudin Akhmad (2021) 'Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo', *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), pp. 1–11.

Septiani, lilis dwi (2022) *Terapi spiritual emotional freedom technique (seft) untuk menjaga stres kerja perawat*. 1st edn. Edited by M.A. Susanto. Sukoharjo: Penerbit pradina pustaka.

Sinurat, S., Saragih, I.S. and Larosa, M.F. (2021) 'Correlation of Public Self-Awareness with Behaviour in Suppressing the Spread of COVID-19 at Parombunan Sub Disctric Zone VI Sibolga City in 2021', *Jurnal Kesehatan LLDikti Wilayah 1 (JUKES)*, 1(2), pp. 51–59.

Suci Qamaria, R. (2019) 'Efektivitas Konseling dengan Pendekatan Cognitive-Behavior Therapy untuk Meningkatkan Self-Esteem', *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 4(2), pp. 148–181.

Sukandar, N. et al (2022) *well-being pekerja hospitality evaluasi diri & iklim organisasi*. 1st edn. Jakarta: Salemba Medika.

Suyamto, S. (2022) 'The Relationship of Self-Esteem With Students' Anxiety (Rpl) Following Steam in Notokusumo Stikes', *Journal of Bionursing*, 4(2), pp. 79–91.

Veriza, E. et al (2023) *Model intervensi modifikasi perilaku self esteem (mimse) dalam menurunkan perilaku berisiko pada kesehatan remaja*. 1st edn. Edited by L.O. Alifariki. Jawa Tengah: PT. PENA PERSADA KERTA UTAMA.

Wirentanus, L. (2019) 'Peran Dan Wewenang Perawat Dalam Menjalankan Tugasnya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan', *Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum*, 10(2), p. 148.

Wokas, A., Dewi, S. and Sriatmi, A. (2023) 'Hubungan Burnout Dan Resiliensi Perawat: Scoping Review', *Jurnal Keperawatan*, 16, pp. 119–132.

Yulianti, A. (2020) 'Core Self Evaluation pada Kinerja Karyawan Perusahaan X Kota Pekanbaru', *Jurnal Psikologi*, 16(2), p. 101.

Zainal, H. (2023) *Stres Kerja*. 1st edn. Edited by Efitra. Jambi: PT. Sonpedia publishing Indonesia.

Zakiah, N. *et al.* (2020) 'Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta', *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*, 16(1), p. 55.