

**PENGARUH PENDAMPINGAN SELF AWARENESS TERHADAP PENINGKATAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT
DI RS PANTI RAPIH YOGYAKARTA**

Ari Widyastuti^{1*}, Cicilia Ika Wulandari², Sudibyo Supardi³

¹⁻³Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Sint Carolus

Email Korespondensi: ciciliaikawulandari@gmail.com

Disubmit: 17 Juni 2026

Diterima: 16 Agustus 2026

Diterbitkan: 01 September 2026

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v6i9.26542>

ABSTRACT

Self-awareness is an important aspect in the development of psychological capital and job satisfaction of nurses. Self-awareness mentoring program based on ICARE organisational culture is expected to increase psychological capital and job satisfaction of nurses at Panti Rapih Hospital Yogyakarta. This study aims to analyse the effect of self-awareness mentoring on improving psychological capital and job satisfaction of nurses at Panti Rapih Hospital Yogyakarta using a quasi-experimental pre-test and post-test design with a control group. A total of 35 nurses in the intervention group received self-awareness support through training and focus group discussion (FGD), while the control group only received reading material. Psychological capital and job satisfaction were measured before and after the intervention using the PCQ and MCQ questionnaires. Data were analysed using Wilcoxon signed rank test and chi-square test. The results showed Self-Awareness mentoring had a significant effect on improving nurses' psychological capital ($p = 0.012$), but characteristics (age, education level, length of service) had no significant effect ($p > 0.05$). Self-awareness mentoring has a significant effect on increasing job satisfaction ($p = 0.016$), but characteristics (age, level of education, length of service) have no significant effect ($p > 0.05$).

Keywords: *Self-Awareness, Psychological Capital, Job Satisfaction, Organisational Culture, Nurses.*

ABSTRAK

Self-Awareness merupakan aspek penting dalam pengembangan Psychological Capital dan kepuasan kerja perawat. Program pendampingan Self-Awareness berbasis budaya organisasi ICARE diharapkan dapat meningkatkan Psychological Capital dan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendampingan self awareness terhadap peningkatan Psychological Capital dan kepuasan kerja perawat di RS Panti Rapih Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan desain quasi-experimental pre-test dan post-test dengan kelompok kontrol. Sebanyak 35 perawat pada kelompok intervensi mendapatkan pendampingan Self-Awareness melalui pelatihan dan Focus Group Discussion (FGD), sementara kelompok kontrol hanya diberikan materi bacaan. Pengukuran Psychological Capital dan kepuasan kerja dilakukan sebelum dan sesudah intervensi menggunakan kuesioner PCQ dan MCQ.

Analisis data dilakukan menggunakan uji Wilcoxon Signed Ranks dan uji Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendampingan self-Awareness berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan psychological capital perawat ($p = 0,012$), tetapi karakteristik (usia, tingkat pendidikan, lama bekerja) tidak memiliki pengaruh yang signifikan ($p > 0,05$). Pendampingan Self-Awareness memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja ($p = 0,016$), tetapi karakteristik individu (usia, tingkat pendidikan, lama bekerja) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat ($p > 0,05$). Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara peningkatan Psychological Capital dan peningkatan kepuasan kerja perawat ($p > 0,05$).

Kata Kunci: Self-Awareness, Psychological Capital, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Perawat.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Panti Rapih merupakan organisasi kesehatan yang bertanggung jawab memberikan pelayanan kesehatan paripurna kepada masyarakat. Untuk memberikan layanan berkualitas, rumah sakit membutuhkan tenaga profesional, terutama perawat, yang memiliki peran penting dalam mutu pelayanan kesehatan. Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023, perawat adalah tenaga keperawatan yang telah menyelesaikan pendidikan vokasi, profesi ners, maupun ners spesialis. Perawat dituntut mampu melaksanakan asuhan keperawatan secara rasional, etis, dan profesional sehingga kinerja perawat menjadi fokus utama rumah sakit.

Dalam hubungan perawat dan pasien, konsep caring dikembangkan melalui Watson's Ten Curative Factors, salah satunya adalah self-awareness atau kesadaran diri. Self-awareness merupakan kemampuan memahami perasaan, kekuatan, kelemahan, kebutuhan, dan keinginan diri sendiri. Perawat yang memiliki self-awareness tinggi cenderung lebih percaya diri, mampu menghadapi situasi sulit, serta memberikan pelayanan yang lebih caring kepada pasien. Penelitian juga menunjukkan bahwa self-awareness berpengaruh positif terhadap

kepuasan kerja karena individu yang sadar diri dapat bekerja lebih efektif, mengelola waktu dengan baik, dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja sendiri merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkaitan dengan meningkatnya employee engagement. Selain itu, pendekatan psikologis positif seperti Psychological Capital juga penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Psychological Capital mencakup self-efficacy, hope, optimism, dan resilience yang membantu perawat lebih percaya diri, tangguh menghadapi kesulitan, serta mampu memberikan pelayanan optimal kepada pasien. Penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi Psychological Capital seseorang, maka semakin baik pula kinerjanya.

Budaya organisasi juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Di Rumah Sakit Panti Rapih, budaya organisasi diwujudkan melalui Guiding Principle Carolus Borromeus (GPCB) yang dirangkum dalam nilai ICARE, yaitu Integrity, Compassion, Assurance, Respect, dan Embrace Innovation. Nilai-nilai ini menjadi pedoman perilaku, pengambilan keputusan,

dan pelayanan bagi seluruh staf rumah sakit.

Data yang didapatkan dari RS Panti Rapih pada bulan Desember 2023 didapatkan bahwa jumlah SDM keperawatan berjumlah 565 orang. Berdasarkan tingkat pendidikan perawat ditemukan sebanyak 483 orang atau sebanyak (85,48%) merupakan perawat vokasional dan perawat profesional hanya berjumlah 73 orang atau (12,92%). Perencanaan dan pengembangan sumber daya staf perawat berlangsung sesuai dengan perencanaan tahunan dan pengembangan sesuai dengan kajian kebutuhan ruang. Bentuk pengembangan staf meliputi pelatihan formal dan informal. Ada program pengembangan staf informal, seperti proses pembaharuan perawat yang memberikan kesempatan menjadi PPJA, shift PJ, supervisi (kepala jaga) keperawatan. Proses pengembangan dan peluang karir terus diupayakan, namun diakui motivasi perawat untuk terus mengembangkan diri masih lemah.

Hasil survey tahun 2023 yang dilakukan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja kelompok perawat dengan hasil kurang 63% responden menyatakan puas dan sangat puas terhadap tingkat kepuasan terhadap kemampuan dalam melaksanakan tugas, 62% puas & sangat puas terhadap pelaksanaan aturan rumah sakit, 68% puas dan sangat puas terhadap terhadap prestasi diri. Dari data tersebut dapat disimpulkan, terdapat lebih dari 30% perawat tidak puas dan sangat tidak puas dengan kemampuannya dalam melakukan tugas, pelaksanaan aturan rumah sakit dan prestasi diri.

Berdasarkan data yang diambil dari pemantauan jumlah presentase ketidakhadiran perawat tahun 2023 ada 55,3% dari hasil wawancara mereka mengatakan kelelahan karena jumlah pasien yang fluktuatif dan mereka sering mendapat tugas

untuk membantu unit lain. Orang yang mempunyai resiliensi tinggi sebagai bagian dari Psychological Capital dapat mengatasi tekanan dan perubahan lingkungan, mempunyai kecerdasan yang baik, kemampuan untuk beradaptasi, berkepribadian menarik dan tidak mudah tersinggung, tetap dalam kondisi prima di tempat kerja cenderung bekerja lebih keras serta kecil kemungkinannya untuk sakit karena tuntutan pekerjaan. (Maria Vianney Biti Aty et al., 2022).

Berdasarkan latarbelakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh pendampingan *self awareness* terhadap peningkatan *Psychological Capital* dan kepuasan kerja perawat di RS Panti Rapih Yogyakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Self-awareness dalam keperawatan merupakan kemampuan perawat untuk mengenali emosi, pikiran, perasaan, kekuatan, kelemahan, serta keterbatasan diri. Kesadaran diri ini penting untuk pengembangan pribadi dan profesional karena membantu perawat meningkatkan kepekaan, kepedulian, dan kemampuan memahami kebutuhan pasien. Dengan self-awareness yang baik, perawat dapat memberikan pelayanan yang lebih tulus, empatik, dan efektif kepada pasien (Rasheed et al., 2019).

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan perilaku yang dijalankan bersama dalam suatu organisasi. Pada Rumah Sakit Panti Rapih, budaya organisasi berlandaskan Guiding Principles Spiritualitas Carolus Borromeus (GPCB) yang diwujudkan melalui nilai ICARE, yaitu Integrity, Compassion, Assurance, Respect, dan Embrace Innovation. Nilai ini menjadi pedoman dalam pelayanan kesehatan agar tercipta pelayanan yang penuh kasih,

menghargai martabat manusia, dan berorientasi pada kualitas pelayanan (RS Panti Rapih, 2019).

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya dan kondisi lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang menilai pekerjaannya serta kenyamanan yang dirasakan saat bekerja (Indrasari, 2017).

Teori caring Watson menekankan pentingnya hubungan manusiawi dan caring dalam proses penyembuhan pasien. Watson menjelaskan bahwa perawat perlu mengembangkan hubungan yang tulus, empatik, dan penuh perhatian kepada pasien. Teori ini juga menjelaskan adanya hierarki kebutuhan manusia mulai dari kebutuhan dasar fisik, kebutuhan psikologis, hingga kebutuhan aktualisasi diri. Pengembangan self-awareness menjadi salah satu cara untuk meningkatkan Psychological Capital karena membantu perawat menjadi lebih autentik, tangguh, percaya diri, dan mampu membangun hubungan yang lebih baik dengan pasien maupun lingkungan kerja (Kandula & Usha, 2019).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian kuantitatif Penelitian ini menggunakan disain penelitian quasi experiment pre and post test with control group design (Sugiyono, 2013), pendekatan *cross sectional*.

Populasi perawat pelaksana Rumah sakit Panti Rapih di Yogyakarta Sebanyak 35 perawat klinis yang berdinasi di ruang perawatan rawat inap Elisabeth 1,2,3, dan 4 serta rawat inap Lukas 2 dan 3 sebagai kelompok intervensi. Sebanyak 35 perawat klinis yang berdinasi di ruang Carolus 2,3,4, dan 6. Jumlah sampel dalam penelitian ini

sebanyak 70 responden, teknik sampling yang digunakan adalah dengan cara teknik pengambilan sampel *Stratified Random Sampling*. Penelitian ini telah dilakukan Tanggal 10 Desember 2024 di Rumah sakit Panti Rapih di Yogyakarta.

Alat ukur/Instrumen berupa kuesioner, namun responden mengikuti pelatihan self awareness implementasi budaya organisasi dengan pembicara seorang Coach. Peneliti menggunakan kuesioner yang sudah pernah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, sehingga peneliti tidak melakukan uji validitas dan reliabilitas lagi. Instrumen yang digunakan merupakan instrumen dari penelitian: Rufang Gon, BS; Yan Wu, BS; Ying Liu, BS; Ranran Yang, BS; Yanyan Zhang, BS; Lejun Xing, BS (2023) menunjukkan bahwa penelitian ini pada awalnya, tidak ada perbedaan signifikan secara statistik antara kelompok intervensi dan kelompok kontrol. Kelompok intervensi menerima skor yang jauh lebih tinggi setelah intervensi. Berdasarkan teori psychological capital, pelatihan kelompok dapat meningkatkan psychological capital, persepsi manfaat kerja, dan kepuasan kerja perawat. Indah. Gesilia Potoe, Sri Hayat, Minarni (2022) menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Pamona Selatan, Kabupaten Poso, dipengaruhi secara signifikan oleh modal psikologis. Kontribusi masing-masing komponen adalah 27% untuk dimensi kontribusi, 21,9% untuk dimensi efikasi diri, dan 3,8% untuk dimensi harapan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Serta Xiujuan Xue Jianhong Qiao Yupei Li Qiuyue Zhang Yeqing Wang Jianhao Wang Cuiping Xu (2023) menunjukkan bahwa Work Engagement dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja yang sehat dan psychological capital. Pemodelan persamaan structural menunjukkan

Psychological Capital memediasi hubungan antara lingkungan kerja yang sehat dan work engagement.

HASIL PENELITIAN

Analisis Univariat

Tabel 1. Data Psychological Capital dan kepuasan kerja perawat dari kelompok intervensi dan kelompok kontrol

Data Psychological Capital	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	62	88.6
Tinggi	8	11.4
Jumlah	70	100.0
Kepuasan Kerja Perawat		
Rendah	5	7.1
Sedang	61	87.1
Tinggi	4	5.7
Jumlah	70	100.0

Psychological Capital perawat menunjukkan bahwa Mayoritas perawat memiliki tingkat kepuasan kerja dalam kategori sedang, 87,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasa cukup puas dengan pekerjaannya, meskipun masih ada aspek yang dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan mereka. Sebagian besar pada kategori sedang, 88,6% yang menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki tingkat Psychological Capital yang cukup baik, tetapi masih ada ruang untuk pengembangan lebih lanjut. Sementara itu, terdapat 11,4% yang memiliki Psychological Capital dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian kecil perawat telah memiliki keyakinan diri, optimisme, ketahanan, dan harapan yang kuat dalam menjalankan tugas mereka.

Kepuasan Kerja Perawat menunjukan mayoritas perawat memiliki tingkat kepuasan kerja dalam kategori sedang, 87,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasa cukup puas dengan pekerjaannya, meskipun masih ada aspek yang dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan mereka. Sebanyak 5,7% perawat berada dalam kategori tinggi, yang menandakan bahwa hanya sebagian kecil perawat yang merasa sangat puas dengan pekerjaan mereka. Sementara itu, terdapat 7,1% yang memiliki kepuasan kerja rendah, yang dapat menjadi perhatian bagi manajemen rumah sakit untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Analisis bivariat

Tabel 2. Uji wilcoxon signed ranks perbedaan skor Psychological Capital antara sebelum dan sesudah pendampingan

Variable	Mean PCQ pretest	Mean PCQ post-test	Selisih	% selisih	P value
Intervensi	744.1	767.1	23,0	3,1%	0.012
Kontrol	744.0	744.0	0	0%	0.516

Hasil uji Wilcoxon pada kelompok intervensi menunjukkan bahwa terdapat peningkatan skor *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) setelah intervensi (Mean = 767.059) dibandingkan sebelum intervensi (Mean = 744.118). P-value = 0.012 (< 0.05) menunjukkan bahwa peningkatan ini signifikan secara statistik. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara skor *Psychological Capital* sebelum dan sesudah pendampingan.

Hasil uji Wilcoxon Signed Ranks pada kelompok kontrol menunjukkan bahwa tidak ada perubahan yang signifikan dalam skor

Psychological Capital Questionnaire (PCQ). Hasil uji statistik Wilcoxon menghasilkan nilai p-value = 0.516. Karena nilai $p > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara skor *Psychological Capital* sebelum dan sesudah pengukuran dalam kelompok kontrol.

Data ini menunjukkan bahwa tanpa intervensi, tingkat *Psychological Capital* peserta cenderung tetap stabil tanpa perubahan yang berarti. Perbedaan hasil antara kelompok kontrol dan intervensi memperkuat dugaan bahwa pendampingan berperan dalam meningkatkan *psychological capital*.

Tabel 3. Hasil Uji Wilcoxon Signed Ranks Perbedaan Skor MSQ (Kepuasan Kerja) Antara Sebelum dan Sesudah Pendampingan, di RS Panti rapih Yogyakarta 2025

Variable	Mean MCQ pretest	Mean MCQ posttest	Selisih	% selisih	P value
Intervensi	733.8	765.3	31.5	4.30	0.004
Kontrol	730.6	704.3	-26.3	3.59	0.007

Hasil uji Wilcoxon Signed Ranks menunjukkan bahwa terdapat perubahan yang signifikan dalam skor kepuasan kerja (Minnesota Satisfaction Questionnaire/MSQ) setelah dilakukan pendampingan pada kelompok intervensi. Hasil uji statistik Wilcoxon menghasilkan p-value = 0.004. Karena $p < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara skor kepuasan kerja sebelum dan sesudah pendampingan. Temuan ini menunjukkan bahwa pendampingan yang diberikan berdampak positif

terhadap peningkatan kepuasan kerja perawat. Hasil uji Wilcoxon Signed Ranks pada kelompok kontrol menunjukkan adanya perbedaan skor kepuasan kerja (MSQ) sebelum dan sesudah periode pengamatan dengan rincian sebagai berikut: Dalam kelompok kontrol, terjadi penurunan skor kepuasan kerja (Mean Pre-test = 730.571, Mean Post-test = 704.286). Nilai Z sebesar -2.708 dengan p-value = 0.007 yang menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan secara statistik antara skor pretest dan post test. Dari

hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan skor kepuasan kerja yang signifikan pada kelompok kontrol setelah periode pengamatan. Hal ini

mengindikasikan bahwa tanpa intervensi, kepuasan kerja perawat cenderung mengalami penurunan.

Tabel 4. Uji Chi-square Pengaruh Pendampingan Self-Awareness Dan Karakteristik Responden Terhadap Peningkatan Psychological Capital, di RS Panti Rapih Yogyakarta, 2025.

Variable		% Peningkatan Psychological Capital			P-value
		% Tidak meningkat	% Meningkat	% Total	
Pendampingan Self awareness	Ya	45,7	54,3	100	0.633
	Tidak	54,3	45,7	100	
Umur	20-40 tahun	51,9	48,1	100	0.785
	41-55 tahun	44,4	55,6	100	
Tingkat Pendidikan	D3	44,7	55,3	100	0.309
	Ners	60,9	39,1	100	
Lama kerja	≤10 tahun	46,4	53,6	100	0.808
	>10 tahun	52,4	47,6	100	

Hasil uji Chi-Square menunjukkan hubungan antara intervensi pendampingan Self-Awareness dengan peningkatan Psychological Capital pada kelompok intervensi dan kelompok kontrol. Secara deskriptif, kelompok intervensi menunjukkan peningkatan Psychological Capital yang lebih tinggi (54,3%) dibandingkan kelompok kontrol (45,7%), namun selisihnya tidak terlalu besar. Nilai $p = 0.633$ (> 0.05) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara intervensi pendampingan Self-Awareness dan peningkatan psychological capital. Meskipun secara persentase ke

lompok intervensi menunjukkan peningkatan yang lebih tinggi dibandingkan kelompok kontrol, perbedaan tersebut tidak cukup signifikan secara statistik.

Tabel 5. Uji Chi-square Pengaruh Pendampingan Self Awareness Dan Karakteristik Responden Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja di RS Panti Rapih Yogyakarta , 2025

Variable		% Peningkatan Kepuasan Kerja			P-value
		% Tidak meningkat	% Meningkat	% Total	
Pendampingan Self awareness	Ya	34,3	65.7	100	0.016
	Tidak	65.7	34.3	100	
Umur	20-40 tahun	53,8	46,2	100	0.413
	41-55 tahun	38,9	61,1	100	
Tingkat Pendidikan	D3	51.1	48.9	100	1.00
	Ners	47.8	52.2	100	
Lama kerja	≤10 tahun	60,7	39,3	100	0,143
	>10 tahun	42,9	57,1	100	

Kelompok intervensi 65.7% mengalami peningkatan kepuasan kerja 34.3% tidak mengalami peningkatan. Kelompok kontrol 34.3% mengalami peningkatan kepuasan kerja 65.7% tidak mengalami peningkatan. Perbandingan ini menunjukkan bahwa kelompok intervensi lebih banyak mengalami peningkatan kepuasan kerja dibandingkan kelompok kontrol. Hasil uji Chi-Square Tests pada p-value (0,016) kurang dari 0,05, kita menolak hipotesis nol. Karena nilai $p < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara intervensi dan peningkatan kepuasan kerja. Kelompok intervensi mengalami peningkatan kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan kelompok kontrol, yang mendukung teori bahwa intervensi pendampingan

self awareness dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Intervensi berbasis pendampingan Self-Awareness atau penguatan Psychological Capital efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja. teori ini mendukung hasil penelitian oleh Purnomo (2023) bahwa Psychological Capital memberikan kontribusi pada kepuasan kerja. (Purnomo et al., 2023).

Tabel 6. Uji Regresi Logistic Binary Multivariat Pengaruh Pendampingan Self-Awareness Dan Karakteristik Responden Terhadap Peningkatan Skor Psychological Capital, 2025

	B	S.E.	Wald	df	P value	Exp(B)
intervensi(1)	1.220	0.511	5.704	1	0.017	3.386
Lama kerja	0.605	0.522	1.344	1	0.246	1.830
Constant	-1.598	0.905	3.120	1	0.077	0.202
intervensi(1)	1.257	0.506	6.179	1	0.013	3.514
Constant	-.651	0.356	3.338	1	0.068	0.522

Pengaruh intervensi (pendampingan Self-Awareness) terhadap peningkatan Psychological Capital: Koefisien regresi (B) = 1.220, menunjukkan bahwa intervensi memiliki efek positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Nilai $p = 0.017$ (< 0.05), menunjukkan bahwa intervensi memiliki pengaruh

signifikan terhadap peningkatan Psychological Capital. Nilai $\text{Exp}(B) = 3.38$ dan 3.51 , menunjukkan bahwa perawat yang mendapatkan intervensi 3.4 kali lebih berpeluang mengalami peningkatan kepuasan kerja dibandingkan mereka yang tidak mendapatkan intervensi.

Tabel 7. Uji Regresi Logistic Binary Multivariat Pengaruh Pendampingan Self-Awareness Dan Karakteristik Responden Terhadap Peningkatan Skor

	B	S.E.	Wald	P value	Exp(B)
intervensi(1)	1.890	0.625	9.134	0.003	6.623
Lamakerja	0.296	0.432	0.471	0.493	1.344
Constant	-2.134	0.941	5.149	0.023	0.118
intervensi(1)	1.972	0.591	11.121	0.001	7.183
Constant	-0.844	0.382	4.893	0.027	0.430

Pengaruh intervensi (pendampingan Self-Awareness) terhadap peningkatan kepuasan kerja koefisien regresi (B) = 1.890, menunjukkan bahwa intervensi memiliki efek positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Nilai $p = 0.003$ (< 0.05), menunjukkan bahwa intervensi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. Nilai $\text{Exp}(B) = 6.62$ dan 7.18 , menunjukkan bahwa perawat yang mendapatkan intervensi 6-7 kali lebih berpeluang mengalami peningkatan kepuasan kerja dibandingkan mereka yang tidak mendapatkan intervensi.

Pengaruh intervensi (pendampingan Self-Awareness) terhadap peningkatan Psychological Capital: Koefisien regresi (B) = 1.220, menunjukkan bahwa intervensi memiliki efek positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Nilai $p = 0.017$ (< 0.05), menunjukkan bahwa intervensi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Psychological Capital. Nilai $\text{Exp}(B) = 3.38$ dan 3.51 , menunjukkan bahwa perawat yang mendapatkan intervensi 3.4 kali lebih berpeluang mengalami peningkatan kepuasan kerja dibandingkan mereka yang tidak mendapatkan intervensi.

Tabel 8. Uji Chi-square Pengaruh Peningkatan Psychological Capital Terhadap Peningkatan Kepuasan, di RS Panti Rapih Yogyakarta, 2025

		Kepuasan kerja		Total	P value
		Meningkat	Tidak meningkat		
Psychological capital	Meningkat	68.6%	31.4%	100%	0.089
	Tidak meningkat	48.6%	51.4%	100%	

Peningkatan Psychological Capital (PCQ) dan peningkatan kepuasan kerja (MSQ), 68,6% mengalami peningkatan kepuasan kerja, sedangkan 31,4% tidak mengalami peningkatan kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pendampingan Self-Awareness memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan Psychological Capital dan kepuasan kerja perawat. Program pendampingan Self-Awareness berbasis budaya organisasi ICARE terbukti meningkatkan Psychological Capital dan kepuasan kerja perawat. Analisis menggunakan uji Wilcoxon Signed Ranks menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada kelompok intervensi setelah mengikuti program pendampingan. Hal ini menunjukkan bahwa program yang diterapkan mampu meningkatkan komponen psychological capital, seperti efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi dalam bekerja. Peningkatan ini berkontribusi langsung pada peningkatan kepuasan kerja perawat.

Dalam kelompok kontrol, hasil uji Wilcoxon tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan antara pretest dan posttest, yang mengindikasikan bahwa tanpa intervensi pendampingan, tidak terdapat perubahan berarti dalam Psychological Capital maupun kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan study sebelumnya yang menegaskan bahwa intervensi berbasis pengembangan diri dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kinerja tenaga kerja. Studi oleh Widyastuti dan Wulandari (2024) menegaskan bahwa pelatihan kesadaran diri yang terintegrasi dengan budaya organisasi dapat memperkuat psychological capital, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja perawat.

Responden yang tidak mengalami peningkatan Psychological Capital (PCQ) sebanyak 48,6% tetap mengalami peningkatan kepuasan kerja, sementara 51,4% tidak mengalami peningkatan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis uji akhir, penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara pendampingan self-awareness berbasis budaya organisasi dengan peningkatan psychological capital dan kepuasan kerja perawat. Hasil tabulasi silang menunjukkan responden yang mengalami peningkatan PsyCap, 68,6% juga mengalami peningkatan kepuasan kerja. Sebaliknya responden yang tidak mengalami peningkatan PsyCap 48,6% yang mengalami peningkatan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa peningkatan psychological capital berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Hasil uji regresi logistik juga menunjukkan bahwa intervensi pendampingan Self-Awareness memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $p < 0.05$. (Sasmita & Mustika, 2019). Secara teoritis, temuan ini mendukung teori Psychological Capital yang menyatakan bahwa kepercayaan diri, optimisme, harapan, dan resiliensi dapat dikembangkan melalui intervensi yang tepat. Selain itu, peningkatan kepuasan kerja setelah program pendampingan mengindikasikan bahwa aspek psikologis yang positif dapat berkontribusi terhadap kenyamanan dan motivasi kerja perawat dalam lingkungan rumah sakit.

Jean Watson dalam teorinya Theory of Human Caring menjelaskan bahwa keperawatan harus berfokus pada aspek humanistik dan transpersonal dalam memberikan asuhan keperawatan. Hasil

penelitian ini dapat dikaitkan dengan 10 Carative Factors dari Watson sebagai berikut:

1. Humanistic-Altruistic System of Values (membentuk system nilai Humanistic altruistic) :Program pendampingan Self-Awareness mendorong perawat untuk lebih memahami nilai-nilai profesional dan budaya organisasi, yang selaras dengan pengembangan nilai humanistik dalam keperawatan.
2. Faith-Hope (membangun keyakinan dan harapan) : Peningkatan Psychological Capital yang mencakup optimisme dan harapan berkaitan erat dengan elemen faith-hope, di mana kepercayaan terhadap masa depan yang lebih baik mendukung motivasi kerja perawat.
3. Sensitivity to Self and Others (Menanamkan kepekaan terhadap diri sendiri dan orang lain). Self-Awareness membantu perawat lebih peka terhadap dirinya sendiri dan orang lain, sehingga meningkatkan hubungan interpersonal dengan pasien dan rekan kerja.
4. Helping-Trust Relationship (Mengembangkan hubungan membantu-rasa percaya) Program ini memperkuat hubungan saling percaya dalam lingkungan kerja, yang merupakan inti dari hubungan perawat dengan pasien dan tim kerja.
5. Expression of Positive and Negative Feelings (Meningkatkan dan menerima ungkapan perasaan positif dan negative). Pelatihan dan pendampingan dalam bentuk Focus Group Discussion (FGD) memungkinkan perawat untuk mengekspresikan perasaan mereka dengan lebih terbuka.
6. Human Needs Assistance (Menggunakan metode pemecahan masalah secara sistematis) Self-Awareness memungkinkan

perawat lebih memahami kebutuhan manusiawi pasien secara lebih mendalam.

7. Human Needs Assistance (Membantu pemenuhan kebutuhan manusia) Self-Awareness memungkinkan perawat lebih memahami kebutuhan manusiawi pasien secara lebih mendalam.

Program pendampingan Self-Awareness berbasis budaya organisasi ICARE memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan Psychological Capital dan kepuasan kerja perawat. Temuan ini sejalan dengan teori Human Caring Jean Watson, di mana peningkatan kesadaran diri dan penerapan perilaku caring memperkuat hubungan terapeutik dan kualitas asuhan keperawatan. Dukungan dari berbagai studi terbaru memperkuat pentingnya integrasi program pengembangan diri dan penerapan teori caring dalam praktik keperawatan untuk meningkatkan kesejahteraan perawat dan kualitas pelayanan kepada pasien.

KESIMPULAN

Kesimpulannya setelah melakukan pendampingan pada perawat di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta menunjukkan bahwa skor Psychological Capital pada kelompok intervensi meningkat secara signifikan ($p = 0,012$). Tetapi pada kelompok control tidak terdapat perubahan signifikan ($p > 0,05$). Pada Kepuasan Kerja perawat skornya meningkat secara Signifikan pada kelompok intervensi ($p = 0,004$) dan pada kelompok kontrol ($p = 0,007$). Pendampingan Self-Awareness berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan psychological capital perawat ($p = 0,000$), tetapi karakteristik (usia, tingkat pendidikan, lama bekerja) tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Pendampingan Self-Awareness memiliki pengaruh

signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja ($p = 0,016$), tetapi karakteristik individu (usia, tingkat pendidikan, lama bekerja) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat ($p > 0,05$). Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara peningkatan Psychological Capital dengan peningkatan kepuasan kerja perawat ($p < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, I. M. S., Trisnadewi, N. wayan, Oktaviani, N. P. W., Munthe, S. A., & Hulu, V. T. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Al Falah, R. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya). *Journal of Comprehensive Science* P-ISSN, 3(7), 2209-2226.
- Ardianto, M. F., & Etlidawati, E. (2022). The Correlation Between Self-Awareness and Psychological Well-Being on Caring Behavior. *Proceedings Series on Health & Medical Sciences*, 3, 46-50. <https://doi.org/10.30595/pshms.v3i.618>
- Asheghi, H., Asheghi, M., & Hesari, M. (2020). Mediation Role of Psychological Capital Between Job Stress, Burnout, and Mental Health Among Nurses. *Practice in Clinical Psychology*, 99-108. <https://doi.org/10.32598/jpcp.8.2.716.1>
- Bandura, A. (2009). *Self-efficacy in Changing Societies*. New York, Cambridge University Press.
- Dunggio, M., Soraya, E., Hendayana, Y., & Basofi, G. (2023). Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja. *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5 No.2, 235-245.
- Ekawaty, Z., Saleh, A., & Rachmawaty, R. (2023). Nurse Performance Improvement Strategies For Mental Suport And Head Nurse Leadership Style Mediated By Psychological Capital. *Jurnal Kesehatan*, 16, 53-66. <https://doi.org/10.24252/kesihatan.v16i1.31064>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gesilia Potoe, I., & Hayat, S. (2022). Pengaruh Modal Psikologi terhadap Kinerja pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Pamona Selatan di Kabupaten Poso. *Jurnal Psikologi Karakter*, 2(1), 54-61. <https://doi.org/10.56326/jpk.v2i1.1335>
- Gon, R., Wu, Y., Liu, Y., Yang, R., Zhang, Y., & Xing, L. (2023). Training Based on Psychological Capital Theory Alternative Therapies. 29(3), 186-191.
- Hassan Kariri, H. D., Edrees Somaili, H., Hadi Omair, A., Mansour, M. E. S. I., & Radwan, O. A. (2023). The Impact of Psychological Capital on Job Satisfaction among Employees with Individuals' Social Responsibility as a Mediator. *Sage Open*, 13(4). <https://doi.org/10.1177/21582440231218263>
- Hidayat, S., Irwadi, & Sri Wahyuni, N. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 5(1), 11-20. <https://doi.org/10.47065/jbe.v5i1.4940>
- Ismono, K. (2020). Self-Awareness Creates Job Satisfaction in PT Indosat, Tbk., Jakarta. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretariatan*, 5(Nomor 1), 41-55.
- Junita, D., & Mulyana, O. P. (2021). Perbedaan Psychological Capital Guru Sekolah Dasar Ditinjau Dari Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Dan Masa Kerja. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8, 104-116.
- Khoirunnisa, A. N. (2019). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Engagement Perawat. *Al Fatih|Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 1, 49-58.
- Listiyandini, R. A. (2016). Peranan Optimisme Terhadap Resiliensi Pada Mahasiswa Tingkat Akhir yang Mengerjakan Skripsi. *Prosiding Konferensi Nasional Peneliti Muda Psikologi Indonesia*, 1, 29-37. <https://www.researchgate.net/publication/318128262>
- Liu, X., Li, C., Yan, X., & Shi, B. (2022). Psychological capital has a positive correlation with humanistic care ability among nurses. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.955627>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan*. <http://www.penerbitsalemba.com>
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit, Pemerintah Republik Indonesia (2020).
- Purnomo, A. K., Nehemia Juniar, S., Indriana Kartia, S., & Abdilah Solehah, N. (2023). Pengaruh Psychological Capital (Psycap) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi. *Manners (Management and Entrepreneurship Journal)*, 6(1), 1-9. <https://doi.org/10.56244/manners.v6i1.689>
- RS Panti Rapih. (2019). *Profil Rumah Sakit Panti Rapih Dan Standar Pelayanan Frontliner*.
- Safitri, E. (2023). Pengaruh Mindfulness Behavior Cognitive Therapy dalam Meningkatkan Psychological Capital dan Organizational Citizenship Behavior Pada Tenaga Kesehatan yang Mengalami Burnout. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 24338-24342. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.10461>
- Saputra, A. B., & Siswanti, Y. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterikatan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 10(2), 225-234. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v10i2.1317>
- Sidabutar, C. R. R. (2024). Pengaruh Emotional Intelligence, Social Intelligence, Dan Spiritual Intelligence Terhadap Employee Performance Dengan Psychological Capital Sebagai Variabel Intervening. *STIE Yayasan Keluarga Pahlawan Negara Yogyakarta*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Syukrini, R. D. (2025). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit : Studi Tinjauan Sistematis. *Jurnal Keperawatan*, 67-77.

- Tim Aliansi SDM KAS-DIAS CB. (2019). ICARE Pedoman Implementasi Karya Pelayanan dan Pendidikan Kesehatan. Kongregasi Suster-suster Cinta Kasih St Carolus Borromeus.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan, Kemenkes RI (2023).
- Widyastuti, A., & Wulandari, C. I. (2024). Pengaruh Program Peningkatan Self Awareness tentang Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Psychological Capital Perawat: Literature Review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 7(4), 752-761. <https://doi.org/10.56338/mpki.v7i4.4761>
- Xue, X., Qiao, J., Li, Y., Zhang, Q., Wang, Y., Wang, J., & Xu, C. (2023). Relationship between work engagement and healthy work environment among Chinese ICU nurses: The mediating role of psychological capital. *Nursing Open*, 10(9), 6248-6257. <https://doi.org/10.1002/nop2.1866>
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17-23.
- Zulfi Ekawaty, Ariyanti Saleh, & Rini Rachmawaty. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Perawat melalui Support Mental dan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan yang Dimediasi oleh Psychological Capital : Integrative Review. *Jurnal Kesehatan*, 16(1), 53-66. <https://doi.org/10.24252/kesehatan.v16i1.31064>.