

ISSN 2597- 6052

DOI: <https://doi.org/10.56338/mppki.v7i4.4761>

MPPKI

Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia
The Indonesian Journal of Health Promotion

Review Articles

Open Access

Pengaruh Program Peningkatan *Self Awareness* tentang Budaya Organisasi terhadap Peningkatan *Psychological Capital* Perawat: Literature Review*Influence of the I-Care Self Awareness Improvement Program on Increasing Psychological Capital for Nurses: Literature Review*Ari Widyastuti^{1*}, Cicillia Ika Wulandari²¹Program Pasca Sarjana STIK Sint Carolus Jakarta JL Salemba Raya No 41; Jakarta Pusat 10440; Indonesia | ariwied@yahoo.com²Program pasca sarjana Stik Sint Carolus Jakarta Jl Salemba Raya No 41; Jakarta Pusat 10440;Indonesia | ciciliaikawulandari@gmail.com*Korespondensi Penulis: ariwied@yahoo.com**Abstrak****Latar belakang:** *Psychological capital* adalah kemampuan kapasitas positif yang dimiliki individu untuk berkembang dalam peningkatan kinerja perawat. Kinerja yang baik dari seorang perawat sangat dibutuhkan untuk kualitas pelayanan kepada pasien, oleh karena itu dibutuhkan *psychological capital* yang memadai.**Tujuan:** *Study* ini bertujuan untuk mengidentifikasi *literature review* mengenai pengaruh peningkatan program *self awareness* tentang budaya organisasi terhadap peningkatan *psychological capital* perawat.**Metode:** Penelitian ini adalah *literature review*. Penelitian ini menggunakan strategi PICO dalam menelusuri artikel pada data base elektronik penelusuran proquest, pubmed dan google scholar.**Hasil:** Analisis menunjukkan bahwa *psychological capital* yang tinggi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja perawat. Budaya organisasi dan *psychological* kapital berpengaruh terhadap *work engagement*. Kesadaran diri dapat meningkatkan rasa percaya diri perawat dalam memberikan perawatan yang kompeten berbasis budaya. Pelatihan kelompok berdasarkan *psychological capital* berpengaruh terhadap peningkatan *psychological* kapital.**Kesimpulan:** Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan pelatihan kelompok dalam upaya meningkatkan *psychological capital* bagi perawat dengan melatih kesadaran diri akan budaya organisasi dapat diimplementasikan sehingga dapat meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia di bidang keperawatan.**Kata Kunci:** *Psychological Capital*; *Self Awareness*; Budaya Organisasi; Perawat**Abstract****Introduction:** *Psychological capital* refers to a positive capacity valued by individuals to develop nurses' performance improvement. The good performance of a nurse is crucial for the quality of patients' services. Therefore, adequate *psychological capital* is necessary.**Objective:** This study aims to identify literature reviews on the influence of an increased *self-awareness* program on organizational culture toward the improvement of nurses' *psychological capital*.**Method:** This research is a literature review. This research uses the PICO strategy to search for articles in the electronic search database Proquest, PubMed and Google Scholar.**Result:** The analysis indicates that high *psychological capital* influences the satisfaction and performance of nurses. Organizational culture and *psychological capital* also affect the work-engagement. *Self-awareness* can enhance the confidence of nurses in providing culturally competent care. Group training based on *psychological capital* has an impact on the improvement of *psychological capital*.**Conclusion:** This study concludes the implementation of group training is an effort to enhance *psychological capital* for nurses by training the *self-awareness* of organizational culture which can be implemented to improve the quality and competence of human resources in the nursing field.**Keywords:** *psychological Capital*; *Self-Awareness*; *Organizational Culture*; *Nurses*

PENDAHULUAN

Persaingan dalam industri rumah sakit semakin meningkat menuntut organisasi rumah sakit mengadakan perubahan cepat dalam menghadapi tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang memuaskan dan berkualitas tinggi. Sebagai garda terdepan dalam layanan kesehatan, perawat diharapkan memiliki kinerja baik dan kompeten dalam ilmu dan praktik. Perawat diharapkan mampu menghadapi tekanan yang berat dalam menghadapi masalah yang muncul akibat persaingan rumah sakit, serta harus optimis dan percaya diri. Efikasi diri yang tinggi dan kemampuan perawatan dapat didukung oleh tingkat harapan, ketahanan, dan optimisme yang tinggi (1).

Psychological capital merupakan suatu kondisi pikiran positif yang dimiliki oleh individu yang meliputi empat dimensi yaitu : memiliki rasa percaya diri (*self efficacy*), memiliki atribut positif (*optimisme*), mengarahkan ke tujuan (harapan), mampu bertahan dalam kesulitan dan bangkit kembali mencapai kesuksesan (ketahanan) (1). Modal psikologis perawat terwujud dalam kemampuan mereka untuk mengatasi kesulitan dengan tegas dan sesuai kemampuan mereka. Modal psikologis yang kuat juga berpengaruh terhadap kinerja perawat. Perawat yang memiliki modal psikologis yang kuat melaporkan tingkat kepuasan dan keterlibatan yang lebih tinggi di tempat kerja mereka (2). Perawat yang memiliki *self efficacy* lebih mampu memotivasi sesama perawat untuk mencapai tujuan dengan membangun kolaborasi dan mengutamakan kesejahteraan organisasi (3).

Psychological capital perawat dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah kesadaran diri. Kesadaran diri yang positif memiliki dampak pada *psychological capital* (4). Kesadaran diri merupakan kemampuan seseorang yang memiliki pemahaman mendalam tentang emosi, kelemahan, kekuatan, kebutuhan dan dorongan diri. Kesadaran diri merupakan salah satu cara mencegah terjadinya konflik dan meningkatkan budaya organisasi (5).

Kesadaran diri yang tinggi memungkinkan seseorang untuk memahami bagaimana perasaan dapat mempengaruhi diri sendiri, orang lain, dan pekerjaan. Keyakinan terhadap tugas dan tanggung jawab perawat merupakan indikator utama apakah perawat menunjukkan perilaku caring. Perawat yang sadar diri akan mampu beradaptasi dengan tuntutan kebutuhan klien. Perawat dapat memahami bagaimana suasana hatinya mempengaruhi pasien yang dilayani (4).

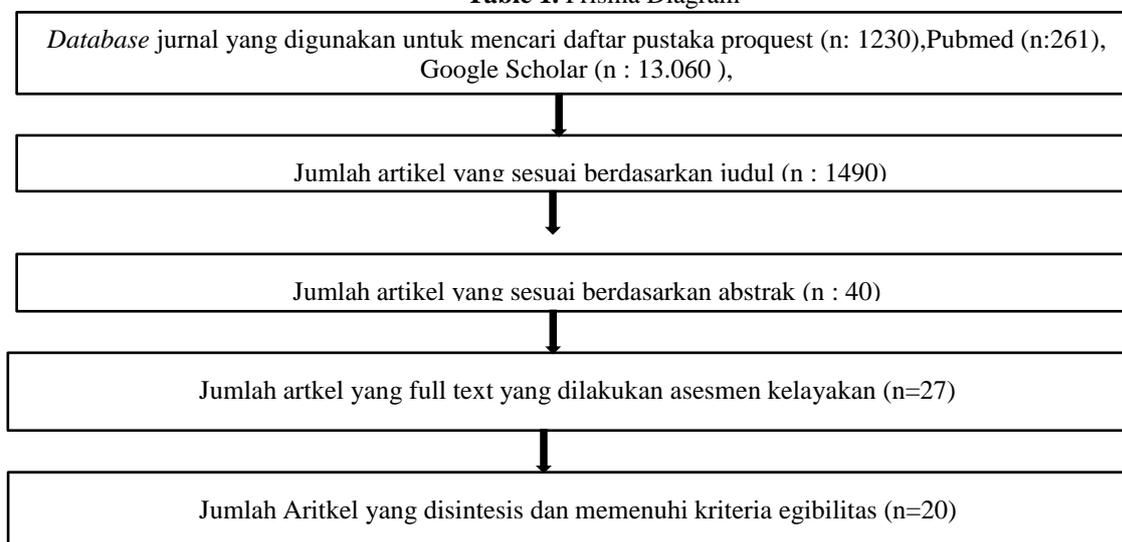
Budaya organisasi merupakan perangkat manajemen untuk mencapai tujuan organisasi (6). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat menunjukkan hubungan yang positif, semakin baik budaya organisasi maka kinerja perawat juga meningkat. Karyawan akan merasakan dan berperilaku sesuai dengan budaya organisasi, yang akan meningkatkan kinerja mereka (7). Jika dalam suatu organisasi memiliki misi, konsistensi, adaptabilitas, dan pelibatan karyawan terhadap organisasi, kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu manajemen rumah sakit untuk mengimplementasikan program peningkatan *psychological capital* bagi perawat melalui peningkatan kesadaran diri tentang budaya organisasi.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *literature review*. Penelitian ini menggunakan strategi PICO dalam menelusuri artikel pada data base elektronik penelusuran *proquest*, *pubmed* dan *google scholar*. Artikel diseleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi: (1) artikel diterbitkan dalam rentang tahun 2017 - 2023, (2) tujuan artikel menggambarkan *psychological capital*, *self awareness* dan budaya organisasi. Kriteria eksklusi: (1) Desain penelitian *systematic review*, *literature review* dan *meta-analysis*. Kata kunci yang digunakan yaitu “*psychological capital*, *self awareness*, budaya organisasi, perawat”.

Table 1. Prisma Diagram



HASIL

Tabel 1. Pengkategorial Jurnal

No	Peneliti Dan Tahun	Judul dan Nama Jurnal	Metode Penelitian	Sampel Penelitian	Hasil
1	Rufang Gon, BS; Yan Wu, BS; Ying Liu, BS; Ranran Yang, BS; Yanyan Zhang, BS; Lejun Xing, BS 2023	<i>Influence of Group Training Based on Psychological Capital Theory on Nursing Staff's Occupational Benefits and Job Satisfaction in an Infusion Preparation Center</i> Jurnal Alternative Therapies, April 2023 Vol. 29 No. 3ISSN#1078-6791	Studi prospektif dan terkontrol secara acak	Jumlah sampel 54 perawat yang bekerja di pusat persiapan infus di rumah sakit antara September 2021 - November 2021	Hasil dari penelitian ini pada awalnya, tidak ada perbedaan signifikan secara statistik antara kelompok intervensi dan kelompok kontrol. Pasca intervensi, skor kelompok intervensi secara signifikan lebih tinggi. Pelatihan kelompok berdasarkan teori psychological capital dapat meningkatkan psychological capital, persepsi manfaat kerja, dan kepuasan kerja perawat.
2	Endah Andriani Pratiwi, Yoga Hardianto, Muhammad Zein Permana. 2023	Kontribusi <i>Psychological Capital</i> Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan RS "X" di Sukabumi J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah Vol.2, No.4, Juni 2023	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan induktif deduktif	Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 146 orang karyawan tetap Rumah Sakit "X" di Sukabumi.	Hasil yang diperoleh bahwa <i>Psychological Capital</i> memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah sakit "X" di Sukabumi. <i>Psychological Capital</i> memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi sebanyak 29.5%. Sebesar 71.5% lainnya merupakan kontribusi dari faktor selain <i>Psychological Capital</i> dan dimensinya.
3	Xiaohong Liu , Cuiping Li , Xiaoting Yan and Bingqing Shi 2022	<i>Psychological Capital Has A Positive Correlation With Humanistic Care Ability Among Nurses</i> Jurnal : Frontiers in Psychology	Cross sectional Modal psikologis dan kemampuan kepedulian humanistik diukur menggunakan kuesioner yang dilaporkan sendiri. Analisis korelasi dan regresi berganda bertahap Analisis dilakukan untuk menganalisis korelasi antara psikologis modal dan kemampuan peduli humanistik	Sampel dalam penelitian ini berjumlah 339 perawat yang bekerja di rumah sakit umum tersier di Taizhou, Tiongkok.	Hasil dari penelitian ini didapatkan total skor modal psikologis dan skor empat subdimensi berkorelasi positif dengan skor kemampuan perawatan humanistik di antara mereka perawat. Efikasi diri merupakan prediktor utama kemampuan perawatan humanistik perawat. Modal psikologis berpengaruh positif terhadap kepedulian humanistik kemampuan perawat. Efikasi diri adalah prediktor utama kemampuan perawatan humanistic.
4	Indah Gesilia Potoe, Sri Hayat , Minarni 2022	Pengaruh Modal Psikologi terhadap Kinerja pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Pamona Selatan di Kabupaten Poso. Jurnal Psikologi Karakter, 2 (1), Juni 2022, Halaman: 54 – 61	Penelitian populasi, dengan menggunakan metode kuantitatif.	Jumlah sampel yaitu 269 orang Tenaga Kesehatan di Kabupaten Poso.	Analisis menunjukkan bahwa modal psikologi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas pamona selatan di kabupaten Poso dengan nilai 0.000 (<0.05). Nilai kontribusi sebesar 27%, dimensi efikasi diri sebesar 21.9%, dan dimensi harapan sebesar 3.8%.

5	Sri Mulyani Indarwati & Alifah Nabilah Masturah 2023	Peningkatan Modal Psikologis Untuk Dapat Bertumbuh Bagi Karyawan Puskesmas Psyche: jurnal psikologi universitas muhammadiyah lampung Vol. 5 no.2, agustus 2023	kuantitatif non-eksperimen dengan Pendekatan korelasional.	Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 147 karyawan yang bekerja di salah satu puskesmas yang ada di Kabupaten Bima. Penelitian ini menggunakan teknik <i>simple random sampling</i> untuk menentukan jumlah subjek	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>Psychological capital</i> memiliki pengaruh terhadap <i>flourishing</i> karyawan puskesmas. Namun, hanya tiga dimensi <i>psychological</i> kapital harapan, efikasi diri, dan resiliens yang mempengaruhi <i>flourishing</i> . Namun, aspek optimisme tidak memengaruhi <i>flourishing</i> .
6	Anis Nurul Khoirunnisa 2019	Pengaruh Psychological capital Terhadap Engagement Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bekasi Vol. 1 No. 1 (2019): Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah	Metode penelitian kuantitative.	Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan <i>convenience sample</i> dengan jumlah sampel sebanyak 171 perawat	Hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil uji t variable variable <i>psychological capital</i> Berpengaruh signifikan terhadap engagement, karena t-hitung = 6.667, lebih besar dari t-tabel pada signifikansi $\alpha = 0.05$ (t-tabel = 1.974). Berdasarkan analisis dan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel kapital psikologis memiliki dampak yang signifikan terhadap <i>engagement</i> perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Bekasi.
7	Xiujuan Xue Jianhong Qiao Yupei Li Qiuyue Zhang Yeqing Wang Jianhao Wang Cuiping Xu 2023	<i>Relationship Between Work Engagement And Healthy Work Environment Among Chinese ICU Nurses: The Mediating Role Of Psychological Capital.</i> <i>Nursing Open</i> Wiley 2023; 10:6248–6257.	Kuantitative desain <i>cross-sectional</i> .	Sampel penelitian menggunakan Structural Equations Models (SEM) jumlah sampel adalah 671 perawat yang terdaftar dari 20 ICU di 18 rumah sakit umum di provinsi Shandong antara Oktober 2021 dan Desember 2021.	<i>Work Engagement</i> dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja yang sehat dan <i>psychological capital</i> . Pemodelan persamaan structural menunjukkan <i>psychological capital</i> memediasi hubungan antara lingkungan kerja yang sehat dan <i>work engagement</i> .
8	Junqiang Wang, Jiya Chen, Lingzhi Zheng, Baojin Zeng, Xiaoting Yan, Mengjie Xia Lili Chen. 2023	Influence Of Psychological Capital On Core Competency For New Nurses Jurnal : Plos one	Kuantitatif desain <i>cross sectional</i>	Tehnik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah cluster sampling. Sampel yang diambil 142 perawat baru di RS tersier wilayah Tiongkok Uji-t, Anova satu arah, analisis korelasi person dan regresi linier digunakan untuk analisis statistic	Hasil penelitian berdasarkan jumlah kuesioner yang valid sebanyak 138 dan tingkat pengembalian efektif sebesar 97,2%. Skor rata-rata keseluruhan untuk kompetensi inti adalah 171,01 (SD 25,34), dan skor PsyCap adalah 104,76(SD 13,71). PsyCap perawat baru sangat berkorelasi dengan kompetensi inti, dengan koefisien korelasi $r = 0,7$, $p < 0,01$. Efikasi diri PsyCap merupakan prediktor independen yang signifikan terhadap kompetensi inti (adjust $R^2 = 0,49$). Efikasi diri dalam PsyCap merupakan prediktor penting kompetensi inti perawat baru.

9.	Muhammad Firdaus Ardianto, Etlidawati 2022	<i>The Correlation Between Self-Awareness and Psychological WellBeing on Caring Behavior</i> Jurnal : Proceedings Series on Health & Medical Sciences, Volume 3	Penelitian kuantitatif menggunakan metode survei studi korelasional dengan pendekatan waktu <i>cross sectional</i>	Teknik pengambilan sampel random sampling dengan total berjumlah 59 orang mahasiswa yang sedang melaksanakan praktik Keperawatan profesi dengan kriteria inklusi dan eksklusi	Hasil dari penelitian ini didapatkan ada hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan perilaku caring mahasiswa profesi Ners dengan nilai P value sebesar 0,0001. Kesadaran diri dan kesejahteraan psikologis mempunyai hubungan positif dengan perilaku kepedulian mahasiswa profesi Ners
10.	Ahtisham Younas BSN, MN, Subia P. Rasheed RN, MN, Amara Sundus BSN, Shahzad Inayat RN, BSN, MHR	<i>Nurses' Perspectives Of Self-Awareness In Nursing Practice: A Descriptive Qualitative Study Nursing and health sciences willey</i>	Metode diskriptif kualitative	Pengambilan sampel menggunakan tehnik purposif sampling dari 13 perawat di dua rumah sakit di Pakistan.	Hasil: Penelitian ini menghasilkan 5 tema dan 13 sub tema. Tema memuat makna kesadaran diri: sifat pribadi, profesional, dan teliti, arti penting kesadaran diri bagi perawat, kesadaran diri perawat dan dampaknya bagi perawatan pasien, perilaku dan tindakan yang menandakan kesadaran diri, dan apa yang diperlukan untuk meningkatkan kesadaran diri. Kesadaran diri dapat meningkatkan rasa percaya diri perawat dalam mengelola situasi yang menantang dan memberikan perawatan yang kompeten secara budaya pasien dari berbagai orientasi budaya dan agama
11.	Seong-Ryeol Bae , Hyon-Joo Hong , Jin-Joo Chang and Sung-Hee Shin 2021	<i>The Association between Korean Clinical Nurses' Workplace Bullying, Positive Psychological Capital, and Social Support on Burnout.</i> <i>International journal of Environmental Research And Public Health</i>	Penelitian kuantitatif , analisis regresi berganda .Analisa data menggunakan uji-t dan Anova.	Ukuran sampel dihitung menggunakan G Power dan ditentukan sebesar 147.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa bekerja tiga shift ($\beta = 0.40$), bullying ditempat kerja ($\beta = 0.24$), dan psychological capital ($\beta = -0.28$) merupakan predictor kelelahan ($F = 11.25, p < 0.001$), menjelaskan varian 44,5% varians. Analisis korelasi antara kelelahan, bullying ditempat kerja, psychological capital dan dukungan sosial menunjukkan bahwa bullying ditempat kerja berkorelasi positif terhadap kelelahan ($r = 0,36, p < 0,001$), dan psychological capital ($r = -0.49, p < 0.001$) dan dukungan sosial ($r = -0.37, p < 0.001$) berkorelasi negative dengan burnout. Dengan demikian semakin tinggi psychological capital dalam suatu organisasi maka semakin rendah tingkat kelelahan. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi harus mempertimbangkan program pelatihan untuk meningkatkan psychological capital selain itu budaya organisasi yang sehat juga harus tetap di promosikan.

12.	Widi Astuti, Irma Nur Amalia, Putri Puspitasari, 2021	Gambaran Penerapan Nilai <i>I Care</i> Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santo Yusup Jurnal Sehat Masada Volume Xv Nomor 2 Juli 2021 Issn : 1979-2344	Metode diskriptif kuantitatif, dengan pendekatan <i>cross sectional</i> . Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diambil dari buku pedoman perilaku <i>ICARE</i> RS Santo Yusup.	Populasi pada penelitian ini berjumlah 114 org yaitu perawat rawat inap RS Santo Yusup yang sudah bekerja di atas 5 tahun, tehnik pengambilan sample dengan <i>proportional random sampling</i> dan dapatkan 53 sample.	Hasil penelitian menunjukkan penerapan nilai nilai <i>ICARE</i> yaitu penerapan <i>integrity</i> 66,51 cukup baik 45,3 % baik, <i>compassion</i> 63,68% cukup baik 43.3 % baik, <i>assurance</i> 56,6 cukup baik 43,4 % baik , <i>respect</i> 77,4 % cukup baik 22 ,6 % baik, <i>embrace inovation</i> 86,8% cukup baik 32,2% baik. Berdasarkan data tersebut perilaku perawat di Ruang Rawat Inap RS Santo Yusup, sudah melakukan nilai-nilai <i>I CARE</i> dengan kategori cukup baik.
13	Ahtisham Younas BSN, MN, Parveen Rasheed RN, MSN, Faisal Mehmood RN, BSN, Shahzad Inayat RN, BSN, MHR. 2020	<i>Role And Application Of Self-Awareness In Managerial Practice: A Qualitative Study Of Nurse Managers. J Nursing Management. 2020;00:1–9. Wiley</i>	Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kualitatif.	Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling diambil subyek 10 manajer yang bekerja di dua rumah sakit tersier.	Penelitian ini menghasilkan empat tema: memaksimalkan potensi pengawasan kompleks masalah manajemen, menjadi manajer yang teliti dan bijaksana, menggunakan pengalaman pembelajaran riensial untuk membina kemampuan manajerial, dan memanfaatkan diri sendiri dan orang lain, penilaian untuk memahami pendekatan manajerial praktis.
14	Taufiqur Rachman Siti Mujanah Nanis Susanti	<i>Servant Leadership, Self Awareness Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Tanjungbumi Madura</i>	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian <i>explanatory</i> dengan pendekatan kuantitatif	Sampel yang diambil adalah 107 dari 125 populasi pegawai yang bersatus PNS maupun non PNS Puskesmas Tanjungbumi	Hasil analisis data menunjukkan bahwa <i>Servant Leadership</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i> sebesar 0,301 <i>Self Awareness terhadap employee engagement</i> sebesar 0,256, hasil ini memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang positif Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , pengaruh <i>Servant Leadership</i> terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis data memperlihatkan bahwa <i>Servant Leadership</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,267
15	Risqa Umniyyati, S. Martono 2017	Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Harga Diri Pada Kinerja Perawat Management Analysis Journal 6 (2) (2017) Management Analysis Journal 6 (2) (2017)	Metode pengumpulan data yaitu kuesioner dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah ana-lisis deskriptif persentase dan analisis regresi berganda secara parsial menggunakan IBM SPSS versi 21	Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Ungaran dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang diketahui sebesar 112 perawat	Hasil penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi, efikasi diri dan harga diri berpengaruh positif pada kinerja perawat. Budaya organisasi, efikasi diri dan harga diri dapat meningkatkan kinerja perawat

16	Karnila Ali dan Didiek Wijaya Agustian. 2018	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro	Pendekatan kuantitatif	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah sakit Muhammadiyah Metro berjumlah 170 staf, pengambilan sampel menggunakan tehnik <i>simpel random sampling</i>	Hasil penelitian memperlihatkan: ada pengaruh positif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan tidak ada pengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7	Shintya Putri Setiowati 2020	<i>The Role of Self Awareness Training in Motivation for Hospital Workers</i> Psychological Research and Intervention, 3(1), 2020, 24-28	Metode penelitian eksperimen one group pretest-posttest.	Sampel dalam penelitian ini berjumlah 18 orang dengan membandingkan pretest (diberikan sehari sebelum pelatihan) dan posttest (diberikan segera setelah pelatihan)	Berdasarkan hasil analisis uji beda berpasangan (paired sample t-test) terlihat nilai mean pada pre test adalah 125,29 dan pada post test sebesar 152,29. Terdapat peningkatan nilai mean motivasi peserta setelah dilakukan pelatihan self awareness. Secara keseluruhan menunjukkan hasil signifikan sig (p)=0,000;p>0,05
8	Aidi Syukrina, Sri Kartikowati, Deny Setiawan 2020	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat Tetap Pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 7. No. 4, Desember 2019 (391-406)	Pendekatan kuantitatif tehnik Analisa data adalah <i>path analisis</i> .	Populasi pada penelitian ini yaitu perawat tetap di Instalasi Rawat Inap (IRNA) pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau yang berjumlah 346 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 186 orang. Tehnik pengambilan sampel menggunakan Proporsional <i>Stratified Random Sampling</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh lebih besar terhadap kinerja perawat melalui motivasi. Demikian pula dengan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja secara langsung namun memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja melalui motivasi. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat baik melalui budaya organisasi maupun kepuasan kerja.
19	Yuli Susilowati, Sri Langgeng Ratnasari, Herni Widiyah Nasrul. 2020	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. Dimensi, Vol. 9, No. 3 : 397-411 November 2020 Issn: 2085-9996	Metode deskriptif kualitatif, yaitu pengukuran data statistik obyektif atau diolah menggunakan software SPSS 20.0	Tehnik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan Tingkat kepercayaan 95%. Jumlah sampel yang diambil 153 orang dengan tehnik pengumpulan data menggunakan questioner.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi, budaya organisasi, dan training secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Awal Bros Batam, dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai signifikan 0.00 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi, komunikasi, budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Awal Bros Batam, dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai

						signifikan 0.00 untuk kompetensi ,komunikasi, pelatihan dan nilai signifikan 0.025 untuk budaya organisasi.
20	Ying Liu, PhD, RN1, Yupin Aunguroch, PhD, Joko Gunawan, PhD, & Dejian Zeng, BNS.	Job Stress, Psychological Capital, Perceived Social Support, and Occupational Burnout Among Hospital Nurses	Desain cross sectional pengumpulan data menggunakan survey kuesioner.	Metode pengambilan sampel menggunakan sampel acak multistage untuk merekrut 897 peserta dari tiga rumah sakit umum tersier kelas A Tiongkok.		Hasil penelitian menunjukkan Modal psikologis, stres kerja, dan persepsi dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja. Stres kerja secara tidak langsung mempengaruhi burnout melalui persepsi dukungan sosial dan modal psikologis. Faktor-faktor yang mempengaruhi menyumbang 49% varian dalam menjelaskan kelelahan.

PEMBAHASAN

Hasil pencarian ditetapkan 20 artikel tentang pengaruh program peningkatan *self awareness* tentang *budaya organisasi* terhadap peningkatan *psychological capital* perawat. Perawat yang memiliki *psychological capital* yang tinggi mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja perawat (2). *Psychological capital* membawa dampak positif bagi staf perawat terhadap komitmen organisasi.(8) *Psychological capital* memberi kontribusi terhadap komitmen perawat pada organisasi. Perawat menjadi lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya mampu memberikan pelayanan terbaik bagi pasien dan keluarganya.

Psychological capital yang tinggi membuat perawat memiliki tujuan serta target dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya, meningkatkan rasa percaya diri ketika dihadapkan pada suatu tantangan mereka mampu mengatasi serta mencari solusinya.(8) *Psychological capital* berkorelasi dengan kemampuan dan kepedulian *humanistic* perawat dalam melaksanakan tugasnya. Perawat dengan *psychological capital* yang tinggi berusaha keras dengan keyakinannya untuk dapat mencapai kinerja yang baik (*self-efficacy*), memiliki kemauan yang kuat untuk menyelesaikan berbagai tantangan (*challenge*), mengharapkan hasil yang positif berdasarkan hasil atribusi internal (*optimisme*), memberi respon positif terhadap kesulitan yang dihadapi (*resilience*), memiliki semangat yang tinggi untuk merawat pasien (9). Efikasi diri yang tinggi dapat memberikan kepercayaan diri perawat untuk menghadapi pekerjaan yang menantang dan kondusif, meningkatkan kemampuan keperawatan dan meningkatkan persepsi perawat tentang manfaat pekerjaan. Selain itu, perawat yang lebih tangguh memiliki semangat yang lebih besar untuk mengatasi tantangan di tempat kerja (2).

Psychological capital juga memiliki dampak terhadap tingkat *burnout* dan *turnover* yang lebih rendah(10). Perawat yang memiliki kondisi psikologis yang positif cenderung menikmati pekerjaan dan merasa nyaman di tempat kerja, membantu mencapai kinerja terbaik (11). Rumah Sakit menggunakan pendekatan psikologi positif untuk meningkatkan kontribusi individu, tim, dan pemimpin untuk mencapai hasil yang optimal. Institusi pelayanan kesehatan yang ideal berkembang dengan baik jika karyawannya sehat atau dalam kondisi psikologis yang positif(11). Oleh karena itu perawat sebaiknya mendapatkan bimbingan dengan focus peningkatan *psychological capital*.

Pelatihan *psychological capital* penting untuk meningkatkan modal psikologi bagi perawat di rumah sakit. Intervensi untuk meningkatkan *psychological capital* mampu memberikan bimbingan bagi perawat dalam menyesuaikan kondisi mental dan penguasaan ketrampilan kerja,

mengembangkan perilaku terbuka dan positif dalam melakukan komunikasi baik dengan teman sejawat ataupun pimpinan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis serta menumbuhkan sikap stabil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kondisi lingkungan kerja yang sehat serta *psychological capital* yang baik memiliki pengaruh terhadap *work engagement* perawat. Peningkatan faktor lingkungan dan *psychological capital* individu akan memberikan kontribusi terhadap *work engagement* perawat. Kondisi lingkungan kerja yang sehat dipengaruhi oleh suatu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan serta cara karyawan berperilaku(12). Budaya organisasi juga memberikan pengaruh dan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja perawat. Budaya organisasi penting bagi sebuah perusahaan untuk memiliki kinerja yang tinggi perlu dibangun budaya yang kuat dan terpadu agar menciptakan hasil yang luar biasa (13). Oleh karena itu perawat perlu dilibatkan dalam organisasi. Jika mereka

berfungsi dalam organisasi maka akan merasa menjadi bagian dalam organisasi. Upaya untuk menerapkan budaya organisasi yang baik diperlukan suatu kesadaran diri dari staf.

Kesadaran diri membantu perawat dalam membedakan tindakan mana yang merugikan dan mana yang bermanfaat bagi pasien. Kesadaran diri sebagai dasar dari kecerdasan emosional. Kesadaran diri menggambarkan perhatian yang terus menerus terhadap keadaan batin seseorang. dalam kondisi refleksi diri ini pikiran mengamati dan mengeksplorasi pengalaman termasuk emosi (14). Kesadaran diri penting dimiliki oleh perawat karena dengan melakukan pekerjaan yang berulang perlu untuk mewaspadaai emosi yang akan ditampilkan kepada klien. Perawat harus menampilkan sikap profesional dengan menunjukkan emosi positif baik kepada rekan kerja, atasan

maupun pasien. Kesadaran diri sangat penting dimiliki oleh perawat dalam meningkatkan hubungan antara perawat dan pasien. Sebuah studi kualitatif menyatakan bahwa kesadaran diri dapat meningkatkan rasa percaya diri perawat dalam menghadapi situasi yang penuh tantangan dalam memberikan perawatan secara kompeten pada pasien (15). Seorang perawat dengan kesadaran diri yang tinggi serta kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki perilaku peduli yang tinggi (16)

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *psychological capital* yang baik dapat meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit. Tingkat kesadaran diri yang tinggi dari staf serta terciptanya budaya organisasi yang baik membawa dampak positif bagi staf terhadap kinerja dan komitmen organisasi.

SARAN

Penelitian ini merekomendasikan kepada manajemen Rumah Sakit untuk menerapkan pelatihan kelompok dalam upaya meningkatkan *psychological capital* bagi perawat dengan melatih kesadaran diri akan budaya organisasi dapat diimplementasikan sehingga dapat meningkatkan mutu dan kualitas SDM keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Luthans F, Luthans KW, Luthans BC. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Bus Horiz.* 2004;47(1):45–50.
2. Gon R, Wu Y, Liu Y, Yang R, Zhang Y, Xing L. Training Based on Psychological Capital Theory 186 *Alternative Therapies.* Vol. 29. 2023.
3. Wulandari, Cicilia Ika, Hariyati et al. Determinan Kepemimpinan Perawat Sebagai Pendidik di Pelayanan Kesehatan: Systematic Review. *Jurnal Kedokteran Meditek.* 2023 Oct 17;29(3).
4. Safitri E. Pengaruh Mindfulness Behavior Cognitive Therapy dalam Meningkatkan Psychological Capital dan Organizational Citizenship Behavior Pada Tenaga Kesehatan yang Mengalami Burnout. *Jurnal Pendidikan Tambusai;* 2023 Available from: <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/10461>
5. Wulandari, Cicilia Ika, Hany Wihardja. Penguatan Implementasi Manajemen Konflik dan Teknik Asertif dalam Keperawatan di RSUD Antonius Pontianak. *Literasi: Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Inovasi* 2.2 (2022): 1194-1204
6. Schein EH, Schein PA. *Organizational culture and leadership.* 5th Edition. John Willey And Sons, 2017.
7. Umniyyati R, Martono S. Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Harga Diri Pada Kinerja Perawat. *Management Analysis Journal* 2017. Available from: <http://maj.unnes.ac.id>
8. Andriani Pratiwi E, Hardianto Y, Zein Permana M, Studi PS, Psikologi F, Jenderal Achmad Yani U. Kontribusi Psychological Capital Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan RS “X” di Sukabumi. *Jurnal Cendekia Ilmiah.* 2023. Available from: <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/>
9. Liu X, Li C, Yan X, Shi B. Psychological capital has a positive correlation with humanistic care ability among nurses. *Front Psychol.* 2022.
10. Liu Y, Aunguroch Y, Gunawan J, Zeng D. Job Stress, Psychological Capital, Perceived Social Support, and Occupational Burnout Among Hospital Nurses. *Journal of Nursing Scholarship.* 2021.
11. Sri Mulyani Indarwati1 & Alifah Nabilah Masturah2. Peningkatan Modal Psikologis Untuk Dapat Bertumbuh Bagi Karyawan Puskesmas. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung.* 2023.
12. Xue X, Qiao J, Li Y, Zhang Q, Wang Y, Wang J, et al. Relationship between work engagement and healthy work environment among Chinese ICU nurses: The mediating role of psychological capital. *Nurs Open.* 2023.
13. Susilowati Y, Ratnasari SL, Nasrul Hw. The Effect Of Competency, Communication, Organizational Culture And Training On Nurse Performance. *Dimensi.* 2020;9(3):397–411.
14. Goleman D. *Emotional intelligence.* New York: Bantam Books; 2006.

15. Younas A, Rasheed SP, Sundus A, Inayat S. Nurses' perspectives of self-awareness in nursing practice: A descriptive qualitative study. *Nurs Health Sci.* 2020 Jun 1;22(2):398–405.
16. Ardianto MF, Etlidawati E. The Correlation Between Self-Awareness and Psychological Well-Being on Caring Behavior. *Proceedings Series on Health & Medical Sciences.* 2022 Dec 28;3:46–50.