BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menurut Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan perorangan secara paripurna, meliputi rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit merupakan organisasi yang sangat kompleks yang, melalui tenaga medis profesional terorganisir dan sarana kedokteran permanen, menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan berkesinambungan, diagnosis, serta pengobatan penyakit pasien (Farida et al, 2024). Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk memberikan layanan optimal kepada pasien agar dapat meningkatkan mutu dan standar pelayanan. Selain berfokus pada pengobatan dan penyembuhan, kualitas layanan yang diberikan oleh dokter, perawat, dan seluruh petugas rumah sakit juga sangat dibutuhkan oleh pasien (Kementerian Kesehatan RI, 2012). Pada akhir tahun 2024, Indonesia memiliki lebih dari 2.900 rumah sakit dengan lebih dari 1,2 juta tindakan operasi setiap tahunnya, tenaga kesehatan di ruang operasi menghadapi beban kerja tinggi dan tekanan psikologis yang besar faktor yang dapat memengaruhi *work engagement* dan kinerja tim secara keseluruhan.

Ruang operasi (*operating room*) merupakan salah satu unit paling kritikal di rumah sakit, tempat berbagai prosedur bedah berisiko tinggi dilakukan untuk menyelamatkan nyawa dan memulihkan fungsi tubuh pasien (Yusniawati et al., 2021)Selain dipersiapkan untuk tindakan darurat, ruang operasi juga sering digunakan untuk prosedur elektif yang terjadwal, seperti bedah ortopedi, kardiovaskular, dan bedah saraf (Maulidin et al., 2023). Di sisi organisasi, tim perioperatif terdiri dari ahli bedah, anestesiologis, teknisi bedah, dan perawat bedah (perioperative nurse) yang bekerja dalam zona steril dan non-steril peran perawat mencakup persiapan instrumen, asuhan intra-operatif, dan perawatan awal pasca-operasi dengan berbagai instrumen canggih seperti meja operasi, mesin anestesi, dan monitor vital pasien, serta mengikuti protokol ketat untuk mengurangi risiko

infeksi pasca-operasi (Irmawati & Anggorowati, 2023). Namun, kerja di ruang operasi tidak hanya soal teknis koordinasi tim, komunikasi efektif, dan keterlibatan penuh setiap anggota sangat penting untuk memastikan hasil klinis yang optimal (Hutapea & Bernarto, 2024). Kelelahan kerja dan burnout menjadi tantangan umum bagi perawat di ruang ini, yang sering menghadapi *shift* panjang, tekanan tinggi, dan risiko medis yang besar (Yusniawati et al, 2021). Selain itu, penerapan checklist keselamatan bedah menjadi langkah penting dalam memastikan keselamatan pasien, namun sering kali terhambat oleh keterbatasan waktu dan beban kerja yang berat (Lestari et al., 2024). Oleh karena itu, tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) perawat sangat penting untuk menjaga kualitas layanan dan mengurangi risiko komplikasi selama operasi (Hutapea & Bernarto, 2024). Ruang operasi menuntut sinergi sempurna antarprofesi untuk mengelola setiap detik prosedur, meminimalisir risiko klinis, dan menjaga standar keselamatan pasien.

Menurut WHO jumlah klien yang berkunjung ke Rumah Sakit dan menjalani tindakan operasi diperkirakan setiap tahun ada 165 juta tindakan bedah dilakukan di seluruh dunia. Tercatat di tahun 2020 ada 234 juta jiwa klien di semua rumah sakit di dunia. Tindakan operasi pembedahan di Indonesia tahun 2020 mencapai hingga 1,2 juta jiwa (WHO, 2020). Berdasarkan data Kemenkes (2021) tindakan operasi/ pembedahan menempati urutan posisi ke-11 dari 50 penanganan penyakit yang ada di Indonesia, 32% diantaranya tindakan pembedahan elektif. Sedangkan data (Riskesdas,2020) angka kejadian pembedahan elektif di Jawa Timur berjumlah 41.285 pasien bedah, terjadi penurunan sangat signifikan pada tahun 2019 pembedahan elektif berjumlah 22.894 kasus bedah yang disebabkan covid-19. Berdasarkan data Dinkes Provinsi Jawa Timur angka kejadian pembedahan elektif di Kabupaten Situbondo berjumlah 8.297 pasien (Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, 2020)

Perawat ruang operasi (*perioperative nurses*) memiliki peran krusial dalam memastikan keselamatan pasien dan kelancaran setiap prosedur bedah. Tugas mereka mencakup tiga fase utama, yaitu preoperatif, intraoperatif, dan postoperatif. Pada fase preoperatif, perawat bertanggung jawab memastikan identitas pasien, persiapan alat, dan sterilisasi area bedah, serta memberikan dukungan psikologis

untuk mengurangi kecemasan pasien sebelum operasi (Handayani, et al, 2018). Pada fase ini, perawat sering berfungsi sebagai *circulating nurse*, yang memastikan komunikasi lintas disiplin berjalan lancar, menyiapkan kebutuhan dokter bedah, dan mengelola keselamatan pasien secara keseluruhan (Maulidin, 2023).

Perawat perioperatif memberikan asuhan keperawatan kepada pasien sepanjang kontinum perawatan dengan mengidentifikasi empat domain spesifik yaitu keselamatan pasien, respon fisiologis, respons perilaku, dan sistem kesehatan. Perawat perioperatif bekerja secara kolaboratif dengan tenaga kesehatan lainnya untuk memberikan perawatan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Novita et al., 2022). Perawat perioperatif di rumah sakit harus siaga dalam memberikan pelayanan yang bersifat elektif maupun *emergency.* Perawat dituntut untuk selalu ada, selalu siaga dalam pelayanan, memberikan dukungan, memberikan sikap empati, selalu fokus, dan selalu tampil prima dengan senyum ramah. Tetapi dengan tuntutan dan beban kerja yang berlebih baik fisik maupun mental dan harapan tinggi dari pasien dan masyarakat akan membuat perawat jenuh, stres dalam bekerja, sehingga dapat mengurangi kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat (Triwijayanti, 2016).

Perawat di ruang operasi menghadapi berbagai tantangan seperti shift panjang, beban kerja tinggi, serta paparan lingkungan yang penuh tekanan dapat meningkatkan risiko burnout dan kelelahan kronis (Tomaszewska et al.,2020). Penelitian menunjukkan bahwa perawat yang bekerja lebih dari 12 jam per shift memiliki tingkat stres dan kecemasan yang lebih tinggi, yang dapat menurunkan kualitas asuhan dan meningkatkan risiko kesalahan medis (Yusniawati et al.,2021). Selain itu, paparan limbah medis, zat kimia berbahaya, dan risiko cedera muskuloskeletal menambah tekanan fisik yang harus mereka hadapi setiap hari (Heidari et al., 2021). Oleh karena itu, penting untuk memberikan dukungan psikologis, pelatihan berkelanjutan, serta lingkungan kerja yang lebih sehat untuk mempertahankan keterlibatan kerja (*work engagement*) dan meningkatkan kesejahteraan perawat ruang operasi (Lee et al., 2019).

Jika dibandingkan dengan perawat di unit rawat inap atau puskesmas, perawat ruang operasi menghadapi tantangan unik. Perawat di ruang rawat inap berinteraksi

lebih lama dengan pasien secara longitudinal, sedangkan perawat OR harus bekerja cepat dan akurat dalam waktu singkat dan tekanan tinggi. Perawat OR juga terlibat dalam pengambilan keputusan cepat dan berkontribusi langsung pada keberhasilan tindakan operasi yang kritikal, sehingga dimensi absorption dan dedication mereka cenderung lebih menonjol dibandingkan perawat di unit lain (Göras et al., 2019).

Penelitian ini secara spesifik memilih perawat dan bukan dokter karena perawat ruang operasi memiliki keterlibatan yang konstan sepanjang proses preoperatif, intraoperatif, dan postoperatif. Berbeda dengan dokter bedah yang fokus pada tindakan bedah itu sendiri, perawat OR bertanggung jawab atas koordinasi kesiapan alat, komunikasi tim, pengawasan sterilisasi, dan keamanan pasien sepanjang waktu. Perawat juga menjalani shift lebih panjang, harus standby tanpa kepastian jam istirahat, dan sering menjadi ujung tombak dalam intervensi mendadak (Maulidin, 2023).

Work engagement adalah kondisi psikologis positif yang ditandai oleh *vigor* (energi tinggi dan ketahanan mental), dedication (rasa bangga dan makna terhadap pekerjaan), serta *absorption* (keterlibatan penuh dan fokus dalam bekerja) (Schaufeli & Bakker, 2006). Dalam lingkungan kerja berisiko tinggi seperti ruang operasi, ketiga dimensi ini bukan sekadar atribut individu, tetapi menjadi penentu utama performa kerja, keselamatan pasien, dan efektivitas prosedur bedah. Perawat di ruang operasi tidak hanya menghadapi tuntutan teknis, tetapi juga job demands yang sangat tinggi. Tuntutan tersebut meliputi shift kerja panjang tanpa kepastian waktu istirahat, tekanan waktu saat operasi berlangsung, kebutuhan akan koordinasi antardisiplin yang cepat, dan paparan terhadap beban emosional dalam menangani kondisi kritis pasien. Dalam model *Job Demands–Resources* (JD-R), job demands seperti ini jika tidak diseimbangkan dengan *job resources* (dukungan sosial, pelatihan, otonomi) dapat menyebabkan *burnout*. Namun, jika perawat memiliki work engagement yang tinggi, mereka cenderung mampu menghadapi tekanan tersebut dengan performa optimal (Demerouti et al., 2001).

Performance dalam konteks perawat OR sangat ditentukan oleh bagaimana mereka dapat menjaga konsistensi fokus, mengatur emosi saat menghadapi kegentingan, serta tetap mampu bekerja sama di bawah tekanan. Di sinilah work

engagement berperan sebagai buffer psikologis yang memungkinkan perawat tetap memiliki energi (*vigor*), tetap terhubung secara emosional dengan tugas mereka (dedication), dan tetap hadir penuh dalam pekerjaan (*absorption*), bahkan ketika berada dalam kondisi ekstrem. Perawat yang engaged lebih mampu mengantisipasi kebutuhan tim, menghindari kesalahan prosedural, dan meningkatkan kualitas layanan pasien dalam operasi yang panjang atau mendadak (Bakker & de Vries, 2021). Studi empiris menunjukkan bahwa work engagement pada perawat tidak hanya berkorelasi positif dengan kinerja klinis, tetapi juga dengan kepuasan pasien dan efisiensi tim medis. Dalam satu penelitian, keterlibatan tinggi perawat dikaitkan dengan komunikasi antarprofesi yang lebih efektif, pencegahan kesalahan medis, dan waktu pemulihan pasien yang lebih cepat (Knight et al., 2019). Sebaliknya, perawat dengan engagement rendah lebih rentan terhadap kelelahan, konflik tim, dan niat meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*), yang akan menurunkan performa tim secara keseluruhan.

Bakker dan Demerouti (2010) menciptakan teori keterikatan pekerjaan, yang menjelaskan pendekatan perawat terhadap keterikatan pekerjaan. Teori ini menyatakan bahwa keterikatan pekerjaan adalah kondisi psikologis positif yang ditandai dengan tiga komponen utama *vigor* (semangat tinggi dan ketahanan mental dalam bekerja), *dedication* (keterlibatan emosional dan kebanggaan dalam pekerjaan), dan *absorption* (keterlibatan penuh hinayah dan semangat dalam pekerjaan). Perawat yang bekerja di ruang operasi dapat mendapatkan semangat dan vitalitas ketika mereka siap menghadapi masalah medis yang sulit. Memberikan layanan terbaik bagi pasien, seperti merawat pasien dengan kondisi kritis atau menangani situasi darurat dengan cepat dan tepat, adalah bukti dedikasi. Saat melakukan prosedur bedah yang membutuhkan konsentrasi tinggi, *absorption* terlihat dalam fokus penuh. Akibatnya, waktu berlalu dengan cepat tanpa disadari. Manajemen rumah sakit dapat menggunakan pendekatan ini untuk meningkatkan keterlibatan perawat di ruang operasi dengan memberikan pelatihan berkelanjutan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan meningkatkan komunikasi antar tim medis. Langkah-langkah ini penting untuk memastikan kualitas pelayanan yang optimal dan kesejahteraan psikologis perawat saat mereka bekerja.

Kesenjangan antara kondisi ideal dan kenyataan dalam *work engagement* pada perawat dapat dilihat dari perbedaan antara harapan dan realita di tempat kerja. Secara ideal, *work engagement* pada perawat melibatkan tiga elemen utama yaitu *vigor* (energi tinggi), *dedication* (keterlibatan emosional), dan *absorption* (keterlibatan penuh dalam pekerjaan) (Sayed et al., 2019). Dalam kondisi ideal, perawat memiliki hubungan kerja yang positif, dukungan sosial yang kuat, dan lingkungan kerja yang mendukung, hal ini bisa untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja mereka (Sayed et al., 2019).

Namun, kenyataannya banyak perawat menghadapi tantangan seperti beban kerja yang berat, tekanan emosional, dan tuntutan fisik yang tinggi. Hal ini dapat menghambat keterlibatan kerja mereka, karena tingginya tekanan dapat menyebabkan kelelahan emosional dan menurunnya motivasi (Gabel-Shemueli et al., 2017). Penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja berlebih dan tekanan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat *vigor* dan *dedication* pada perawat, sehingga menurunkan efektivitas kerja mereka (Gabel-Shemueli et al., 2017).

> *"Jadi perawat di ruang operasi itu beratmya ya di pekerjaan dan jadwal liburnya, kalau di rs x ini ya liburnya itu cuma 2 kali dalam sebulan. Terus beban kerjanya juga, ehhh kan perawat di ruang operasi itu sedikit ya ehm cuma 4 tim, 1 tim pagi terus 3 tim malam. Ya biasanya keteteran sih nggak tapi ya kalau ada operasi terjadwal terus cito gitu kan harus siap sigap ya dikejar waktu, dikejar nyawa juga. Itu sih..."*
>
> *ZY,26*

Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti kepada informan tersebut menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan kepada perawat cukup berat, selain itu sumber daya manusia di ruang operasi tergolong sangat sedikit karena tidak bisa menerima perawat hanya sekedar pengetahuan karena lebih diutamakan pengalaman sehingga itu juga yang menjadi keluhan informan beban kerja dan waktu libur yang sangat sedikit. Sehingga, rumah sakit perlu fokus dalam permasalahan ini karena jika perawat merasakan hal tersbeut terus menerus membuat perawat merasa jenuh dan tidak keterikatan dalam pekerjaannya. Karena di buktikan dalam penelitian di Iran menemukan bahwa dukungan sosial yang kuat

dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan *work engagement* pada perawat, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas pelayanan kesehatan (Salehi et al., 2023). Selain itu, strategi manajemen yang tepat, termasuk pelatihan berkelanjutan dan pengakuan terhadap kinerja perawat, sangat penting untuk memperbaiki tingkat keterlibatan kerja dan mengurangi risiko *burnout* (Lewis & Cunningham, 2016).

Dalam konteks *Job Demands-Resources* (JD-R), keterlibatan kerja dianggap meningkat ketika sumber daya pekerjaan, termasuk umpan balik, dukungan manajerial, dan otonomi, cukup untuk menyeimbangkan tuntutan kerja (Schaufeli & Bakker, 2004). Meskipun demikian, wawancara yang dilakukan dengan perawat di ruang operasi menunjukkan situasi yang berbeda perawat hanya memiliki dua hari libur per bulan, mereka harus standby di telepon tanpa kepastian istirahat, dan mereka biasanya menjalankan operasi selama lima hingga enam jam berturut-turut tanpa rotasi (Verbatim, 16 Maret 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa perawat OR menghadapi beban kerja yang berat dan jadwal yang tidak fleksibel, yang menurunkan semangat dan absorption mereka. Ini terjadi meskipun teorinya memerlukan sumber daya yang cukup. Dalam teori *work engagement*, otonomi dan dukungan sosial sangat penting untuk mendorong dedikasi.

Setelah mengungkap kesenjangan yang selama ini diasumsikan oleh peneliti dan realita yang terjadi di lapangan, selanjutnya perlu di ketahui jika fenomena yang terjadi di perawat seperti tingginya tingkat stres, *burnout* dan beban kerja perawat ruang operasi telah terdefinisikan secara konsisten di banyak rumah sakit. Tetapi ternyata penelitian yang secara khusus mengkaji fenomena dalam kerangka *work engagement* di ruang operasi Indonesia masih sangat terbatas. Meskipun fenomena tingginya tingkat stres dan beban kerja pada perawat di Indonesia banyak di teliti seperti penelitian yang di lakukan oleh (Gumelar et al., 2021) menunjukkan jika beban kerja tinggi dialami oleh perawat mencapai 56,9% dan kelelahan kerja tinggi mencapai 67,2% faktor yang mempengaruhi hal tersebut seperti stres kerja, shift kerja dan tuntutan administrastif.

Menurut beberapa penelitian yang secara khusus membahas faktor yang mempengaruhi *work engagement* perawat ruang operasi di Indonesia masih sangat

terbatas, dalam penelitian (Maulidin et al., 2023) yang berfokus pada mengeksplorasi hubungan beban kerja dengan kualitas pelayanan perioperatif, sedangkan penelitian tentang pengaruh manajemen *shift* dan dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja perawat OR hampir tidak ditemukan. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya kajian lebih mendalam untuk memahami keterlibatan kerja pada perawat di ruang operasi.

Berdasarkan kondisi kerja dan tuntutan dari pekerjaan yang dihadapi perawat ruang operasi, maka penting untuk meninjau fenomena ini tidak hanya dari sisi stres dan burnout. Tetapi dari konsep *work engagement* sebagai kondisi psikologis positif khususnya bagi perawat ruang operasi yang berperan dalam menjaga kinerja, keselamatan pasien dan mutu layanan rumah sakit secara keseluruhan. Dalam penjelasan ini urgensi penelitian *work engagement* dari beberaoa sudut pandang seperti keselamatan pasien, kesejahteraan psikologis perawat, organisasi rumah sakit, dan konteks penelitian di Indonesia. Dari sudut pandang keselamatan pasien, ketika tenaga kesehatan mempunyai *work engagement* yang rendah akan rentan mengalami penurunan konsentrasi, kelelahan, kesalahan dalam melakukan pekerjaannya. Contohnya seperti *absorption* rendah ini perawat akan kekurangan fokus dalam mengikuti langkah-langkah prosedur bedah atau kurangnya kepekaan terhadap kondisi pasien atau tim saat proses pembedahan berlangsung. Penelitian Knight et al (2019) dan Bakker & de Varies (2021) menjelaskan jika *work engagement* yang tinggi akan berkorelasi dengan kefokusan dan ketelitian karena ketika terjadi kesalahan kecil dalam ruang operasi akan berakibat fatal kepada pasien maupun pihak rumah sakit.

Dari perspektif kesejahteraan psikologis perawat, dalam dunia perawat *work engagement* ini berperan sebagai faktor protektif terhadap burnout dan stress kerja karena lingkungan operasi yang mempunyai *job demands* yang tinggi seperti tekanan waktu, shift panjang dan tuntutan emosional karena berhadapan langsung dengan kondisi keselamatan pasien. Berdasarkan konsep *Job demands – resources (*JD-R) ketika tuntutan kerja tinggi tetapi tidak diimbangi dengan sumber daya yang mendukung, maka akan berdampak pada kondisi individu. Tetapi dalam penelitian Demerouti et al (2001) dan Schaufeli & Bakker (2004) jika *work engagement* ini

bisa digunakan sebagai mekanisme psikologis untuk membantu individu mempertahankan energi dan ketahana dalam tekanan, makna kerja dan kefokusan serta ketelitian. Sehingga *work engagement* bagi perawat ruang operasi menjadi hal pentingbagar bisa memahami bagaimana perawat bisa tetap bertahan dan bekerja optimal. Selain itu dari sudut pandang rumah sakit jika *work engagement* bisa berdampak pada kinerja tim, keefektifan prosedur dan retensi tenaga kerja. Ketika perawat memiliki *work engagement* tinggi maka dirinya akan menunjukkan kinerja yang konsisten, keterlibatan penuh dalam pekerjaannya seperti pada penelitian (Bakker dan Latter 2010) mengungkapkan jika *work engagement* rendah akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya serta penuruna kualitas pada pelayanan. Selain itu, dalam konteks penelitian di Indonesia, kajian mengenai perawat ruang operasi masih lebih banyak berfokus pada stres kerja, burnout, dan beban kerja fisik, sementara penelitian yang secara khusus mengkaji work engagement pada perawat ruang operasi masih terbatas, terutama dengan pendekatan kualitatif. Padahal, studi internasional menunjukkan bahwa meskipun bekerja dalam kondisi ekstrem, perawat ruang operasi tetap dapat menunjukkan vigor, dedication, dan absorption yang tinggi karena makna kerja, nilai profesional, dan komitmen terhadap keselamatan pasien (Rofcanin et al., 2019; Bakker & de Vries, 2021).

Menurut laporan *State of the World's Nursing 2025,* menyebutkan jika kepadatan perawat di beberapa wilayah mencapai hanya 9,3 per 10.000 penduduk jauh di bawah negara berpenghasilan tinggi yang mencapai 100,4 per 10.000 penduduk. Di Indonesia perbandingan tenaga kesehatan yang meliputi perawat dan bidan hanya 3,84 per 1.000 penduduk, sedangkan ambang batas minimal untuk menjamin *universal health coverage* adalah 4,45 per 1.000 penduduk. Kekurangan ini yang membuat tugas dan tanggung jawab perawat ruang operasi menangani kasus volume tinggi, seperti penelitian yang dilakukan di RSUD Situbondo menghasilkan 67,6% perawat OR yang mengalami beban kerja dalam volume sedang – berat dan bisa berdampak kepada kualitas layanan (Maulidin, 2023). Oleh karena itu ada beberapa ketertarikan peneliti untuk meneliti *work engagement* pada perawat ruang karena operasi ruang operasi merupakan salah satu unit dengan

tingkat stres dan risiko tertinggi di rumah sakit, di mana setiap kesalahan kecil dapat berakibat fatal. Schaufeli et al. (2002) mendeskripsikan *work engagement* sebagai "tameng psikologis" yang membantu pekerja mempertahankan fokus, energi, dan ketahanan menghadapi tekanan sehari-hari. Dengan mengeksplorasi *engagement* di OR, penelitian ini bertujuan memahami bagaimana perawat mempertahankan kinerja optimal di bawah beban tugas yang ekstrem. Selain itu terdapat keterbatasan studi yang secara khusus mengkaji dinamika *work engagement* di ruang operasi, terutama dalam konteks lokal Indonesia. Mayoritas penelitian sebelumnya, seperti yang dikemukakan oleh (Bakker & Leiter, n.d.) lebih memusat pada perawat di unit rawat inap umum atau puskesmas, sementara (Taneu et al., 2022) lebih menyorot *engagement* perawat secara umum. Dengan memfokuskan pada OR, studi ini mengisi celah literatur dan menyediakan data kontekstual yang relevan untuk meningkatkan praktik keperawatan bedah di Indonesia.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti diketahui jika informan Z dan A memiliki kesamaan terkait dengan beban kerja yang diberikan oleh rs tempat informan bekerja. Menurut informan beban kerja yang di berikan cukup berlebihan seperti libur hanya 2 kali dalam sebulan, tidak ada *shift* malam dan siap sedia jika ada panggilan di malam hari, sumber daya manusia di ruang operasi sangat minim. Dari pernyataan informan z pengalaman menjadi perawat di ruang operasi memang sangat melelahkan apalagi jika ada operasi mendadak pagi hari dan operasi terjadwal malam hari, sehingga informan bekerja seharian full dengan waktu istirahat yang terbatas. Dalam pernyataan tersebut yang membuat informan terkadang merasa jenuh dan informan juga menyatakan jika tahun ke 4 informan tidak menjadi perawat tetap maka informan lebih memilih untuk berhenti dan keluar dari rs. Selain itu, pernyataan dari subjek a hampir sama dengan subjek z, tetapi ada juga perbedaan terkait dengan pelatihan dan pengembangan di rs x perawat yang baru masuk tidak diberikan pelatihan terkait pekerjaan di ruang operasi. Perawat melakukan pembelajaran mandiri dan pengalaman dari informan a merasakan jika pembelajaran mandiri tidak terlalu efektif karena banyak sekali yang dipelajari dan dipahami terkait dengan alat-alat di ruang operasi, prosedur pembedahan dan lingkungan kerja, jadi informan perlu beradaptasi lebih dari 1 bulan.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Adapun penelitian ini untuk mengetahui bagaimana gambaran *work engagement* pada perawat di ruang operasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana gambaran *work engagement* pada perawat di ruang operasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan informasi tambahan untuk dijadikan referensi dalam perkembangan ilmu psikologi terutama bidang industri dan organisasi terkait gambaran *work engagement* pada perawat di ruang operasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi perawat

Penelitian ini memberikan pemahaman bagi perawat karena dengan *work engagement* tinggi akan merasa lebih puas dan bersemangat, sehingga stres dan burnout berkurang. Mereka terdorong mengikuti pelatihan dan mentoring untuk mengasah keterampilan, sambil merasakan otonomi dan dukungan tim yang lebih baik. Pengakuan atas kinerja mereka pun lebih sering, dari insentif hingga promosi, dan manajemen shift yang fleksibel membantu menjaga keseimbangan kerja-hidup.

b. Bagi masyarakat

Penelitian ini berdampak bagi layanan untuk masyarakat karena perawat yang *engaged* memberikan layanan lebih aman dan berkualitas sehingga risiko komplikasi dan infeksi nosokomial menurun, waktu dan biaya perawatan jadi lebih efisien sehingga kepercayaan publik terhadap fasilitas kesehatan

meningkat dan beban ekonomi keluarga pasien berkurang.

c. Bagi penelitian sebelumnya

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan literatur karena mengeksplorasi *work engagement* dalam konteks spesifik ruang operasi, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang sebagian besar fokus pada perawat umum atau unit rawat inap. Temuan ini memperkaya pemahaman tentang dinamika *work engagement* dalam lingkungan kerja dengan tekanan tinggi, prosedur kompleks, dan kebutuhan akan kecepatan pengambilan keputusan.