



## WELL-BEING PADA KALANGAN PERAWAT YANG BEKERJA DI RUMAH SAKIT SEKTOR SWASTA: LITERATUR REVIEW

Ika Mardiyah Bratajaya<sup>1\*</sup>, Dodi Wijaya<sup>2</sup>, Anisah Ardiana<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Master of Nursing Program, Faculty of Nursing, University of Jember

<sup>2</sup>Faculty of Nursing, University of Jember

\*Corresponding: Ika Mardiyah Bratajaya

Master of Nursing Program Faculty of Nursing, University of Jember

Jl. Kalimantan 37 Jember, East Java, Indonesia 68121

Email: Mardiyahikanza@gmail.com

### ABSTRACT

**Background:** Sangatlah penting untuk menggali dan memahami sepenuhnya faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi Well-being pada perawat, sehingga perawat seringkali menghadapi masalah kesehatan mental yang buruk, yang dapat berdampak negatif pada keselamatan pasien, kualitas pelayanan, dan keuntungan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui antecedents terbentuknya *perceived well-being* dan *consequences perceived well-being* pada perawat di rumah sakit sector swasta melalui literature review, **Methods:** Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur, dengan menggunakan 3 database dengan memasukkan kata kunci (keyword) disesuaikan dengan standar kata kunci Boolean Operators. **Results:** Artikel dalam penelitian ini terdiri dari 14 artikel yang berasal dari berbagai negara. Beberapa faktor antecedents well-being pada kalangan perawat di temukan dalam penelitian ini, terutama di rumah sakit sector swasta. 13 faktor antecedents yang ditemukan dalam literatur review ini, kemudian peneliti mengelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok besar, diantaranya faktor eksternal dan faktor Internal. Faktor eksternal terdiri dari kekerasan di tempat kerja (WPV), dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, koordinasi relasional, leader member axchange dan kompetensi manager. Faktor Internal terdiri dari Self-efficacy, kekuatan karakter, tekanan psikologis, kemampuan kerja dan tingkat Pendidikan. Tujuan selanjutnya peneliti menemukan 4 (empat) hasil/konsekuensi dari *perceived well-being* pada kalangan perawat. diantaranya: kepuasan kerja, keterlibatan kerja, retensi tenaga kerja, dan kesehatan mental serta fisik. **Conclusions:** Dukungan organisasi merupakan faktor terbesar dalam membentuk well-being pada perawat. Sedangkan kepuasan kerja merupakan *consequences* terbesar dari *perceived well-being* pada perawat di rumah sakit sector swasta

**Keywords:** Nurse, Well-being, Health care, Private sector

### INTRODUCTION

Perawat memegang peranan yang sangat penting dalam melakukan pelayanan kesehatan dirumah sakit dengan memberi layanan medis yang konsisten sepanjang waktu, mengikuti standar perawatan dan etika, memenuhi tugas dan tanggung jawab keperawatan yang diberikan, sehingga perawat dijadikan sebagai aset berharga

bagi tim medis rumah sakit (Sawitri & Siswati, 2019). Kesehatan mental merujuk pada suatu kondisi di mana individu merasa sejahtera atau *well-being* secara emosional, menyadari potensi diri, mampu menghadapi tekanan kehidupan sehari-hari, berfungsi dengan baik dalam pekerjaan dan berinteraksi secara positif dengan komunitasnya(WHO, 2014). Hal ini



dianggap sebagai bagian penting dari kesehatan dan Well-being secara menyeluruh, karena *well-being* pada individu selalu melibatkan Well-being fisik, mental, dan sosial, bukan hanya sekadar ketiadaan penyakit atau kelemahan saja (WHO, 2013).

Dalam beberapa tahun terakhir, masalah well-being pada para penyedia layanan kesehatan termasuk perawat telah menjadi perhatian utama sebagai isu kesehatan masyarakat yang penting dan mengancam kualitas pemberian perawatan. Dalam skala global, well-being pada perawat seringkali mengalami hambatan akibat tekanan yang muncul di tempat kerja yang terkait dengan interaksi dengan sesama rekan kerja, pasien, dan pimpinan (Foster et al., 2018). Perawat yang mengalami stress dalam pekerjaannya dapat mempengaruhi tingkat Well-being yang berdampak pada kesehatan fisik, mental, dan emosional mereka, sehingga akibatnya dapat menurunkan kualitas asuhan yang diberikan oleh perawat (Foster et al., 2020).

*World Health Organization* memprediksi bahwa pada tahun 2030, kekurangan tenaga kerja kesehatan diperkirakan mencapai 18 juta orang, yang kemungkinan akan menghadapi tantangan dalam pendidikan, pekerjaan, penempatan, retensi, dan kinerja mereka. Oleh karena itu, sistem perawatan kesehatan perlu direstrukturisasi untuk mengurangi beban yang terus meningkat pada para profesional perawatan kesehatan, serta meningkatkan kesehatan dan Well-being perawat agar mereka dapat memberikan perawatan optimal dan mencapai hasil yang optimal (Søvold et al., 2021). Dalam proses memberikan asuhan keperawatan yang bermutu, perawat dihadapkan pada tantangan, seperti pembatasan waktu, budaya tim yang tidak kondusif, kepemimpinan yang kurang mendukung, dan terbatasnya sumber daya organisasi, yang dapat menimbulkan tekanan dan frustrasi bagi perawat. Dalam beberapa

kasus, hal ini bahkan dapat membuat beberapa perawat memilih untuk meninggalkan lingkungan kerja mereka (Foster et al., 2020; Gabriellsson et al., 2016).

Secara umum, Well-being perawat meliputi aspek fisik, mental, emosional, sosial dan pengakuan terhadap pekerjaan mereka. Aspek tersebut dapat mempengaruhi kualitas kerja, kepuasan kerja dan kualitas hidup secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi kesehatan dan pihak terkait untuk memprioritaskan perhatian dan Well-being para perawat agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pasiennya (Schablon et al., 2012). *Perceived well-being* pada perawat seringkali dihubungkan dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat. seperti beberapa penelitian sebelumnya oleh Yew et al., (2020) bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit swasta memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya, terutama dalam pendokumentasian yang menghambat dalam perawatan pasien secara langsung selain itu perawat juga harus sering dihadapkan dengan tugas rangkap karena sumber daya yang kurang memadai. Namun, Sebagian besar perawat di rumah sakit swasta merasa puas dengan kerja tim dan Kerjasama antar perawat.

Studi lainnya menjelaskan fenomena yang menghambat dalam terjadinya *perceived well-being* pada kalangan perawat, studi *cross-sectional* yang dilakukan oleh Schablon et al., (2012) telah menginvestigasi seberapa sering dan jenis kekerasan yang terjadi di tempat kerja di 81 fasilitas kesehatan di Jerman. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa 94,1% (N = 1.984) karyawan telah mengalami kekerasan verbal dalam 12 bulan terakhir. Selain itu, sepertiga dari karyawan mengalami tingkat tekanan psikologis yang tinggi akibat dari kekerasan di tempat kerja. Para perawat yang mengalami kekerasan di tempat kerja seringkali merasa lelah secara emosional,



yang dapat berdampak negatif pada hubungan mereka dengan pasien, dan mengurangi rasa percaya diri mereka. (Pariona-Cabrera et al., 2020).

Hambatan dalam perceived *well-being* pada perawat di rumah sakit swasta tentunya dapat menimbulkan kesenjangan dalam pelayanan. Seperti hasil penelitian Coetzee et al., (2013) yang menunjukkan bahwa secara garis besar, lebih dari setengah responden yang diteliti terdapat 54,4% perawat berniat untuk meninggalkan pekerjaan mereka dirumah sakit dalam satu tahun kedepan akibat ketidakpuasan kerja yang dialami. sedangkan 52,3% perawat merasakan lingkungan praktik yang buruk, 45,8% melaporkan tingkat kelelahan yang tinggi pada perawat.

Sangatlah krusial untuk menggali dan memahami sepenuhnya faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi Well-being psikologis perawat, sehingga perawat seringkali menghadapi masalah kesehatan mental yang buruk, yang dapat berdampak negatif pada keselamatan pasien, kualitas pelayanan, dan keuntungan organisasi. Well-being perawat secara positif terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional yang diterapkan oleh pimpinan, serta menyoroti bahwa manajemen keperawatan menjadi tantangan di rumah sakit. Walaupun menjaga dan memperkuat Well-being perawat di tempat kerja adalah hal yang penting, pandangan dan perspektif para perawat harus diakui oleh pimpinan rumah sakit pada tingkat tertinggi dan diintegrasikan dalam pengambilan keputusan rumah sakit (Sabbah et al., 2020a). Kesenjangan yang terjadi dari berbagai faktor pemicu dan konsekuensi *perceived well-being* pada kalangan perawat di rumah sakit sector swasta menjadi isu perdebatan yang membutuhkan eksplorasi lebih mendalam. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui antecedents terbentuknya *perceived well-being* dan *consequences perceived well-*

*being* pada perawat di rumah sakit sector swasta melalui literature review.

## METHODS

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur, dengan menggunakan 3 database yaitu Google Scholar, PubMed, dan Science Direct dengan memasukkan kata kunci (keyword) disesuaikan dengan standar kata kunci Boolean Operators. Keyword dan boolean operator (AND, OR, NOT atau AND NOT) yang digunakan bertujuan untuk memperluas atau menspesifikkan pencarian artikel atau jurnal, sehingga dapat mempermudah dalam pencarian literatur.

**Tabel 1.** Keyword (Kata Kunci)

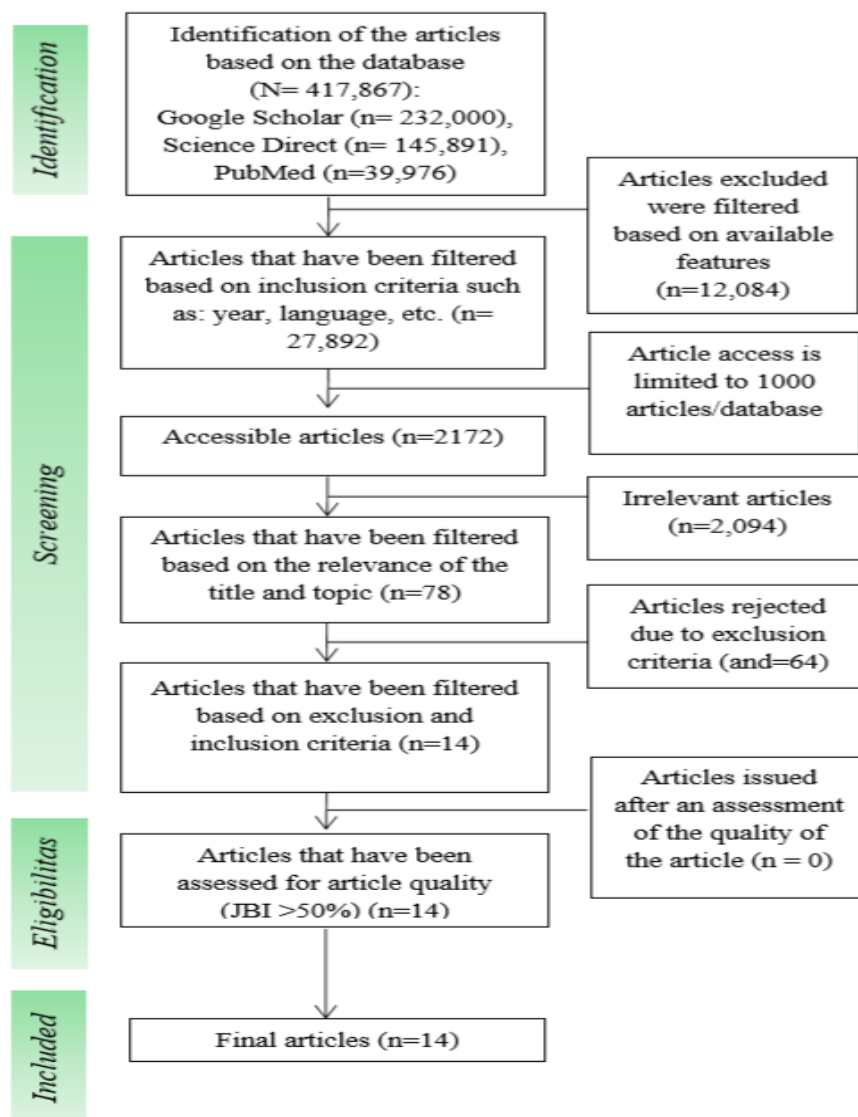
<i>Nurse</i>		<i>Well-being</i>		<i>Health Care</i>		<i>Private Sector</i>
<i>Nurse</i>	AND	<i>Well-being</i>	AND	<i>Health care</i>	AND	<i>Private Sector</i>
		<b>OR</b>		<b>OR</b>		<b>OR</b>
<i>Registered Nurses</i>	AND	<i>Mental Health</i>	AND	<i>Health Service</i>	AND	<i>Private Hospital</i>

Keywords di atas kemudian digabungkan dengan Boolean operator menjadi (“*Nurse*” OR “*Registered Nurses*”) AND (“*Well-being*” OR “*Mental Health*”) AND (“*Health Care*” OR “*Health Service*”) AND (“*Private Sector*” OR “*Private Hospitals*”). Didalam kajian literatur ini hanya menggunakan keyword yang berbahasa inggris. Pemilihan artikel disesuaikan dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah di tentukan, seperti (Table 2): penelitian dilakukan di Indonesia maupun di luar negeri, publikasi dalam bahasa inggris, tahun 2013-2023, Populasi yang di ambil yaitu perawat yang bekerja di rumah sakit swasta, artikel berisi satu atau lebih dari tujuan khusus penelitian, serta menggunakan desain penelitian kualitatif dan kuantitatif, *cross-sectional study*, *quasi-experimental studies*, dan *randomized control and trial*. Penilaian kualitas artikel menggunakan *Critical Appraisal Checklist*. 4 tahapan yang digunakan peneliti dalam penyeleksian

artikel yang di sesuaikan dengan PRISMA  
Flowchart (Gambar 1).

**Tabel 2.** Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Inklusi	Eksklusi
1. Penelitian dilakukan di Indonesia maupun LN	1. Penelitian yang dilakukan selain dirumah sakit
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Inggris	2. Artikel yang dipublikasikan sebelum tahun 2013
3. Artikel dipublikasikan setelah tahun 2013	3. Artikel di tulis dalam Bahasa Indonesia
4. Populasi yang diambil yaitu perawat yang bekerja di rumah sakit swasta	4. Artikel tidak full paper
5. Desain penelitian kualitatif dan kuantitatif, <i>cross-sectional study</i> , <i>quasi-experimental studies</i> , dan <i>randomized control and trial</i>	5. Artikel yang ditemukan terpublish di dua atau lebih jurnal ( <i>duplicate</i> )
6. Topik kajian yaitu Antecedents and consequences perceived well-being.	6. Desain penelitian artikel menggunakan <i>systematic review</i> , <i>scoping review</i> dan <i>literature review</i>



**Figure 1.** Prism flowchart



## DISCUSSION

Studi ini mengidentifikasi bagaimana Well-being pada kalangan perawat dapat mempengaruhi Well-being perawat di setting rumah sakit utamanya di rumah sakit sector swasta. Artikel dalam penelitian ini terdiri dari 14 artikel yang berasal dari berbagai negara. Well-being merupakan konsep yang kompleks secara inheren, mencakup penilaian individu terhadap sumber daya fisik, sosial, dan psikologis yang diperlukan untuk memenuhi tantangan psikologis, fisik, atau sosial (Dodge et al., 2012). Penjelasan lain, well-being mencirikan kualitas hidup yang berhubungan dengan kesehatan individu faktor lingkungan, organisasi, dan psikososial yang terkait dengan pekerjaan. Well-being juga di anggap sebagai pengalaman persepsi positif dan adanya kondisi konstruktif di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja yang memungkinkan untuk berkembang dan mencapai potensi yang optimal (Chari et al., 2018). Well-being sering diklasifikasikan menjadi Well-being objektif (kepuasan kebutuhan fisik, seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal) dan Well-being subjektif (dukungan emosional dan psikologis) yang diperlukan untuk berkembang (Mary K. Wakefield et al., 2021; NASEM, 2019; Prilleltensky, 2012).

Beberapa faktor antecedents well-being pada kalangan perawat di temukan dalam penelitian ini, terutama di rumah sakit sektor swasta. 13 faktor antecedents yang ditemukan dalam literatur review ini, kemudian peneliti mengelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok besar, diantaranya faktor eksternal dan faktor Internal. Faktor eksternal terdiri dari kekerasan di tempat kerja (WPV), dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, koordinasi relasional, leader member axchange dan kompetensi manager. Faktor Internal terdiri dari Self-efficacy, kekuatan karakter, tekanan

psikologis, kemampuan kerja dan tingkat Pendidikan.

### 1. Faktor eksternal

#### a. Workplace violence (WPV)

Tiga artikel menyajikan korelasi kekerasan di tempat kerja (WPV) dengan Well-being pada kalangan perawat di rumah sakit sektor swasta (Cheung et al., 2018; Jaradat et al., 2016; Pillay et al., 2023). Kekerasan di tempat kerja biasaya terjadi dalam dua bentuk, yaitu fisik dan non fisik. Kekerasan fisik biasanya melibatkan penggunaan kekuatan fisik yang dapat mengakibatkan kerugian fisik (menjambak, memukul, mencakar, dan lain-lain). Sedangkan kekerasan non fisik biasanya berupa kekerasan yang merusak perkembangan mental, spiritual, moral ataupun social (pelecehan verbal, bullying, ancaman dan sebagainya) (Gerberich, 2004; O'Connell & Penney, 2001; WHO, 2002). Sehingga Ketika perawat mengalami kekerasan fisik maupun non fisik di tempat kerja akan mengacu pada pekerjaan mereka yang berdampak pada menurunnya Well-being pada perawat.

#### b. Dukungan organisasi

Peneliti menemukan 3 artikel terkait yang membahas dukungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat Well-being perawat di rumah sakit sektor swasta (Brunetto et al., 2013; Sheng et al., 2023; Trincherro et al., 2013; Xie et al., 2020). Dukungan organisasi yang dimaksud mengacu pada informasi yang mengarahkan seseorang untuk percaya bahwa dia diperhatikan, dicintai, dihormati, dan dianggap, sehingga dukungan organisasi





diyakini dapat membantu perawat mengatasi stress (Cobb, 1976). Dukungan yang dirasakan oleh perawat akan meredakan depresi yang dialami sehingga akan meningkatkan Well-being psikologis perawat.

c. Gaya kepemimpinan

Dua artikel menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor antecedents well-being pada kalangan perawat di rumah sakit sektor swasta (Sabbah et al., 2020b; Sheng et al., 2023). Kepemimpinan yang efektif dalam perawatan kesehatan sangat penting dalam meningkatkan dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem perawatan kesehatan (Goh et al., 2018). Kepemimpinan telah digambarkan sebagai perilaku individu ketika mengarahkan kegiatan kelompok menuju tujuan bersama (Al-Sawai, 2013). Hasil ini menunjukkan bahwa pentingnya pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat oleh manager dan pimpinan rumah sakit, dari gaya kepemimpinan yang diterapkan diharuskan dapat menghasilkan rasa keterlibatan dan kesejahteraan para stafnya.

d. Kompensasi kerja

Kompensasi kerja yang dimaksud oleh peneliti adalah imbalan atau gaji yang diterima perawat. Peneliti menemukan satu artikel yang membahas terkait hubungan antara kompensasi kerja dengan persepsi Well-being yang dirasakan oleh perawat (Dill et al., 2016). Teori sebelumnya menjelaskan bahwa motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan di peroleh melalui dua faktor, yaitu faktor intrinsic (karena pekerjaan menyenangkan/menarik) dan faktor ekstrinsik

(karena imbalan atau penghargaan lain). Kualitas motivasi yang dimiliki merupakan alasan mendasar yang memandu perilaku seseorang sehingga dapat menjadi implikasi penting bagi Well-being yang dirasakan (Bono & Judge, 2003). Peneliti beropini bahwa kompensasi kerja yang berupa upah, tunjangan, promosi atau kenaikan gaji merupakan faktor utama yang dapat meningkatkan motivasi bekerja. Rendahnya kompensasi kerja yang diberikan pada karyawan akan memicu rendahnya Well-being yang dirasakan oleh perawat.

e. Koordinasi relasional

Dua dari empat belas artikel yang ada dalam penelitian ini menunjukkan bahwa koordinasi relasional yang baik akan meningkatkan well-being yang dirasakan oleh perawat di Rumah sakit swasta (Havens et al., 2018; Trincherro et al., 2013). Koordinasi relasional didefinisikan sebagai berkomunikasi dan berhubungan untuk tujuan integrasi tugas yang telah terbukti mempengaruhi kinerja kualitas, keselamatan, dan efisiensi dalam industri perawatan kesehatan. Koordinasi relasional berpotensi berdampak positif pada hasil penyedia layanan dalam 3 cara dengan: meningkatkan pemrosesan informasi; meningkatkan Well-being emosional; dan memungkinkan respons yang tangguh terhadap tekanan kinerja (Sikka et al., 2015). Hasil dan teori diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan baik perawat dengan lingkungannya dapat meningkatkan Well-being emosional sehingga dapat berdampak pada kinerjanya.

f. Leader-Member Exchange



Peneliti menemukan faktor antecedents perceived well-being pada kalangan perawat di rumah sakit swasta adalah leader-member exchange. Satu artikel yang diteliti menghasilkan temuan tersebut (Brunetto et al., 2016).

g. Kompetensi manager

Satu artikel menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki manager dapat menunjang Well-being perawat yang dirasakan terutama perawat yang bekerja di rumah sakit swasta (Trincherro et al., 2013).

2. Faktor Internal

a. Self-efficacy

Dua artikel membahas pengaruh self-efficacy yang dimiliki perawat dengan Well-being yang dirasakan (Chana et al., 2015; Xie et al., 2020). Perawat dengan efikasi diri yang kuat memiliki kompetensi keperawatan yang lebih baik dan menghadapi kesulitan dengan lebih percaya diri dan tenang. Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa self-efficacy menurunkan depresi dan kecemasan (Chang et al., 2011). Hasil ini membuktikan bahwa Well-being psikologis pada perawat dapat dicapai tidak hanya melalui faktor eksternal, melainkan juga dari faktor internal seperti kemampuan mengontrol diri dalam menyelesaikan kesulitan dalam bekerja.

b. Kekuatan karakter

Kekuatan karakter yang dimiliki oleh perawat memiliki korelasi dengan Well-being yang dirasakan dalam bekerja. Satu dari empat belas artikel menunjukkan hasil tersebut (Sheng et al., 2023). Kekuatan karakter yang dimaksud adalah kepedulian, keingintahuan dan pengendalian diri. Rasa ingin tahu yang tinggi pada perawat

secara positif memprediksi kepuasan hidup dan Well-being yang dirasakan, sedangkan rasa ingin tahu yang rendah sering dikaitkan dengan depresi.

c. Tekanan psikologis

Tiga artikel dalam penelitian ini menunjang bahwa tekanan psikologis yang di alami oleh perawat dapat menurunkan tingkat Well-being yang dirasakan oleh perawat. Tekanan psikologis ini seperti stress dan beban kerja yang dialami oleh perawat (Chana et al., 2015; Kakemam et al., 2019; Xie et al., 2020). Tekanan psikologis yang dimaksud disini adalah stress dan beban kerja. Yang mana kelelahan emosional menyebabkan kurangnya pencapaian pribadi hingga evaluasi negatif terhadap diri sendiri sehingga akan mempengaruhi Well-being perawat.

d. Tingkat Pendidikan

Peneliti menemukan satu artikel yang menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan yang dimiliki perawat dapat mempengaruhi perceived Well-being yang di rasakan oleh kalangan perawat terutama rumah sakit swasta (Xie et al., 2020). Studi lainnya telah menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi secara positif mempengaruhi sikap dan keterlibatan kerja perawat. Perawat berpendidikan tinggi cenderung percaya diri dalam mengatasi kesulitan di tempat kerja (Guo et al., 2017). sedangkan perawat dengan tingkat pendidikan yang rendah perlu menanggung tekanan pekerjaan sambil terus belajar, yang dapat membuat mereka lebih mungkin mengalami depresi. Sehingga peneliti menganggap tingkat



Pendidikan pada perawat dapat menjadi pemicu Well-being yang dirasakan.

e. Kemampuan kerja

Satu artikel menyajikan hubungan antara kemampuan yang dimiliki seorang perawat dapat menjadi faktor antecedents terhadap perceived well-being pada kalangan perawat di rumah sakit swasta (Tomietto et al., 2019). Tuomi, Iimarinen, Jähkölä, dkk (1998) menjelaskan kemampuan kerja yang diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk mengatasi tuntutan dalam lingkungan kerja. Ini menjelaskan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki oleh perawat terutama di rumah sakit swasta memiliki dampak terhadap hasil pekerjaan, perawat dengan kemampuan kerja yang baik dapat menghasilkan Well-being perawat yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi kinerja pada perawat.

Tujuan penelitian selanjutnya adalah untuk mengetahui consequences perceived well-being terhadap kalangan perawat di rumah sakit sektor swasta, penelitian ini menemukan empat (4) hasil/konsekuensi dari perceived well-being pada kalangan perawat. diantaranya: kepuasan kerja, keterlibatan kerja, retensi tenaga kerja, dan kesehatan mental serta fisik.

1. Kepuasan kerja

7 artikel memberikan kesimpulan tentang kesejahteraan perawat terhadap kepuasan kerja yang dirasakan kalangan perawat di rumah sakit swasta (Brunetto et al., 2016; Dill et al., 2016; Havens et al., 2018; Jaradat et al., 2016; Kakemam et al., 2019; Pillay et al., 2023; Tomietto et al., 2019). Keterlibatan kerja pada kalangan perawat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat kebahagiaan dan kepuasan yang dirasakan oleh perawat dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu peneliti juga menemukan bahwa peningkatan kinerja yang dirasakan juga termasuk dalam kepuasan kerja, hal ini dapat di capai apabila perawat mencapai Well-being dalam bekerja.

2. Peneliti menemukan bahwa perceived well-being pada kalangan perawat akan menghasilkan keterlibatan kerja yang baik, hasil tersebut terdapat dalam 3 artikel yang telah dilakukan telaah mendalam oleh peneliti (Brunetto et al., 2016; Havens et al., 2018; Trincherro et al., 2013). Semangat yang tinggi dalam bekerja akan dimiliki oleh seorang perawat ketika ia merasa terlibat secara emosional dalam pekerjaannya seperti rasa tanggung jawab, perasaan kepemilikan terhadap pekerjaan dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Retensi tenaga kerja

Retensi tenaga kerja yang dimaksud dalam hasil penelitian berhubungan niat berpindah oleh perawat, yang mana empat artikel menemukan korelasi antara niat berpindah perawat terhadap Well-being yang dialami (Brunetto et al., 2013; Pillay et al., 2023; Sheng et al., 2023; Tomietto et al., 2019). Retensi tenaga kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah rendahnya niat untuk berpindah oleh perawat. Dampak yang terjadi ketika perawat telah merasakan Well-being di tempat kerjanya maka akan cenderung membuat perawat lebih bertahan dalam pekerjaannya, sehingga akan mengurangi tingkat pergantian tenaga kerja di rumah sakit.

4. Kesehatan mental dan fisik

Kelelahan kerja yang diakibatkan oleh tingkat Well-being perawat yang rendah di rumah sakit swasta diidentifikasi dalam lima artikel yang diteliti (Chana et al., 2015; Dill et al., 2016; Havens et al., 2018; Sheng et al.,





2023; Tomietto et al., 2019). Kelelahan kerja yang dialami oleh perawat tentunya menjadi hambatan bagi perawat dalam mencapai Well-being yang dirasakan. Hal ini berhubungan dengan tingkat stress yang dialami oleh perawat. peneliti beropini bahwa ketika seorang perawat memiliki kelelahan kerja yang rendah tentunya akan meningkatkan Well-being pada perawat, Well-being yang telah dicapai oleh perawat akibat dari kelelahan kerja yang rendah tentunya akan berdampak pada meningkatnya kesehatan mental dan fisik perawat.

## CONCLUSION

Faktor eksternal dan faktor intenal diidentifikasi sebagai antecedents terbentuknya *perceived well-being* pada kalangan perawat dirumah sakit swasta. Dukungan organisasi merupakan faktor terbesar dalam membentuk well-being pada perawat. Sedangkan kepuasan kerja merupakan *consequences* terbesar dari *perceived well-being* pada perawat di rumah sakit sector swasta.

## REFERENCES

- Al-Sawai, A. (2013). Leadership of Healthcare Professionals: Where Do We Stand? *Oman Medical Journal*, 28(4), 285–287. <https://doi.org/10.5001/omj.2013.79>
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Self-Concordance At Work: Toward Understanding The Motivational Effects Of Transformational Leaders. *Academy of Management Journal*, 46(5), 554–571. <https://doi.org/10.2307/30040649>
- Brunetto, Y., Xerri, M., Shriberg, A., Farr-Wharton, R., Shacklock, K., Newman, S., & Dienger, J. (2013). The impact of workplace relationships on engagement, well-being, commitment and turnover for nurses in Australia and the USA. *Journal of Advanced Nursing*, 69(12), 2786–2799. <https://doi.org/10.1111/jan.12165>
- Brunetto, Y., Xerri, M., Trincherro, E., Farr-Wharton, R., Shacklock, K., & Borgonovi, E. (2016). Public–Private Sector Comparisons of Nurses’ Work Harassment Using Set: Italy and Australia. *Public Management Review*, 18(10), 1479–1503. <https://doi.org/10.1080/14719037.2015.1114136>
- Chana, N., Kennedy, P., & Chessell, Z. J. (2015). Nursing staffs’ emotional well-being and caring behaviours. *Journal of Clinical Nursing*, 24(19–20), 2835–2848. <https://doi.org/10.1111/jocn.12891>
- CHANG, Y., WANG, P.-C., LI, H.-H., & LIU, Y.-C. (2011). Relations among depression, self-efficacy and optimism in a sample of nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Management*, 19(6), 769–776. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01180.x>
- Chari, R., Chang, C.-C., Sauter, S. L., Petrun Sayers, E. L., Cerully, J. L., Schulte, P., Schill, A. L., & Uscher-Pines, L. (2018). Expanding the Paradigm of Occupational Safety and Health. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 60(7), 589–593. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001330>
- Cheung, T., Lee, P. H., & Yip, P. S. F. (2018). The association between workplace violence and physicians’ and nurses’ job satisfaction in Macau. *PLOS ONE*, 13(12), e0207577. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0207577>



- Cobb, S. (1976). Social Support as a Moderator of Life Stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300–314.  
<https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003>
- Coetzee, S. K., Klopper, H. C., Ellis, S. M., & Aiken, L. H. (2013). A tale of two systems—Nurses practice environment, Well-being, perceived quality of care and patient safety in private and public hospitals in South Africa: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 50(2), 162–173.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.11.002>
- Dill, J., Erickson, R. J., & Diefendorff, J. M. (2016). Motivation in caring labor: Implications for the well-being and employment outcomes of nurses. *Social Science & Medicine*, 167, 99–106.  
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.07.028>
- Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., & Sanders, L. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 222–235.  
<https://doi.org/10.5502/ijw.v2i3.4>
- Foster, K., Roche, M., Giandinoto, J., & Furness, T. (2020). Workplace stressors, psychological well-being, resilience, and caring behaviours of mental health nurses: A descriptive correlational study. *International Journal of Mental Health Nursing*, 29(1), 56–68.  
<https://doi.org/10.1111/inm.12610>
- Foster, K., Shochet, I., Wurfl, A., Roche, M., Maybery, D., Shakespeare-Finch, J., & Furness, T. (2018). On PAR: A feasibility study of the Promoting Adult Resilience programme with mental health nurses. *International Journal of Mental Health Nursing*, 27(5), 1470–1480.  
<https://doi.org/10.1111/inm.12447>
- Gabrielsson, S., Sävenstedt, S., & Olsson, M. (2016). Taking personal responsibility: Nurses' and assistant nurses' experiences of good nursing practice in psychiatric inpatient care. *International Journal of Mental Health Nursing*, 25(5), 434–443.  
<https://doi.org/10.1111/inm.12230>
- Gerberich, S. G. (2004). An epidemiological study of the magnitude and consequences of work related violence: the Minnesota Nurses' Study. *Occupational and Environmental Medicine*, 61(6), 495–503.  
<https://doi.org/10.1136/oem.2003.007294>
- Goh, A. M. J., Ang, S. Y., & Della, P. R. (2018). Leadership style of nurse managers as perceived by registered nurses: A cross-sectional survey. *Proceedings of Singapore Healthcare*, 27(3), 205–210.  
<https://doi.org/10.1177/2010105817751742>
- Guo, Y.-F., Cross, W., Plummer, V., Lam, L., Luo, Y.-H., & Zhang, J.-P. (2017). Exploring resilience in Chinese nurses: a cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 25(3), 223–230.  
<https://doi.org/10.1111/jonm.12457>
- Havens, D. S., Gittell, J. H., & Vasey, J. (2018). Impact of Relational Coordination on Nurse Job Satisfaction, Work Engagement and Burnout. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 48(3), 132–140.  
<https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000587>



- Jaradat, Y., Nielsen, M. B., Kristensen, P., Nijem, K., Bjertness, E., Stigum, H., & Bast-Pettersen, R. (2016). Workplace aggression, psychological distress, and job satisfaction among Palestinian nurses: A cross-sectional study. *Applied Nursing Research*, *32*, 190–198. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2016.07.014>
- Kakemam, E., Raeissi, P., Raoofi, S., Soltani, A., Sokhanvar, M., Visentin, D. C., & Cleary, M. (2019). Occupational stress and associated risk factors among nurses: a cross-sectional study. *Contemporary Nurse*, *55*(2–3), 237–249. <https://doi.org/10.1080/10376178.2019.1647791>
- Mary K. Wakefield, David R. Williams, Suzanne Le Menestrel, & Jennifer Lalitha Flaubert. (2021). *The Future of Nursing 2020-2030* (M. K. Wakefield, D. R. Williams, S. Le Menestrel, & J. L. Flaubert, Eds.). National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/25982>
- NASEM. (2019). *Strengthening the military family readiness system for a changing American society*. DC: The National Academies Press.
- O'Connell, B., & Penney, W. (2001). Challenging the handover ritual. *Collegian*, *8*(3), 14–18. [https://doi.org/10.1016/S1322-7696\(08\)60017-7](https://doi.org/10.1016/S1322-7696(08)60017-7)
- Pariona-Cabrera, P., Cavanagh, J., & Bartram, T. (2020). Workplace violence against nurses in health care and the role of human resource management: A systematic review of the literature. *Journal of Advanced Nursing*, *76*(7), 1581–1593. <https://doi.org/10.1111/jan.14352>
- Pillay, L., Coetzee, S. K., Scheepers, N., & Ellis, S. M. (2023). The association of workplace violence with personal and work unit demographics, and its impact on nurse outcomes in the KwaZulu-Natal Province. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, *18*, 100571. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2023.100571>
- Prilleltensky, I. (2012). Wellness as Fairness. *American Journal of Community Psychology*, *49*(1–2), 1–21. <https://doi.org/10.1007/s10464-011-9448-8>
- Sabbah, I. M., Ibrahim, T. T., Khamis, R. H., Bakhour, H. A.-M., Sabbah, S. M., Droubi, N. S., & Sabbah, H. M. (2020a). The association of leadership styles and nurses well-being: a cross-sectional study in healthcare settings. *Pan African Medical Journal*, *36*. <https://doi.org/10.11604/pamj.2020.36.328.19720>
- Sabbah, I. M., Ibrahim, T. T., Khamis, R. H., Bakhour, H. A.-M., Sabbah, S. M., Droubi, N. S., & Sabbah, H. M. (2020b). The association of leadership styles and nurses well-being: a cross-sectional study in healthcare settings. *Pan African Medical Journal*, *36*. <https://doi.org/10.11604/pamj.2020.36.328.19720>
- Sawitri, D., & Siswati, S. (2019). Hubungan Antara Self-Compassion Dengan Psychological Well-Being Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rsud Kabupaten Jombang. *Jurnal Empati*, *8*(2), 437–442. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.24410>
- Schablon, A., Zeh, A., Wendeler, D., Peters, C., Wohler, C., Harling, M.,



- & Nienhaus, A. (2012). Frequency and consequences of violence and aggression towards employees in the German healthcare and welfare system: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 2(5), e001420. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2012-001420>
- Sheng, H., Tian, D., Sun, L., Hou, Y., & Liu, X. (2023). Nurse practice environment, perceived organizational support, general well-being, occupational burnout and turnover intention: A moderated multi-mediation model. *Nursing Open*. <https://doi.org/10.1002/nop2.1641>
- Sikka, R., Morath, J. M., & Leape, L. (2015). The Quadruple Aim: care, health, cost and meaning in work. *BMJ Quality & Safety*, 24(10), 608–610. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2015-004160>
- Sørvold, L. E., Naslund, J. A., Kousoulis, A. A., Saxena, S., Qoronfleh, M. W., Grobler, C., & Münter, L. (2021). Prioritizing the Mental Health and Well-Being of Healthcare Workers: An Urgent Global Public Health Priority. *Frontiers in Public Health*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.679397>
- Tomietto, M., Paro, E., Sartori, R., Maricchio, R., Clarizia, L., De Lucia, P., Pedrinelli, G., & Finos, R. (2019). Work engagement and perceived work ability: An evidence-based model to enhance nurses' well-being. *Journal of Advanced Nursing*, 75(9), 1933–1942. <https://doi.org/10.1111/jan.13981>
- Trincherro, E., Brunetto, Y., & Borgonovi, E. (2013). Examining the antecedents of engaged nurses in Italy: Perceived Organisational Support (POS); satisfaction with training and development; discretionary power. *Journal of Nursing Management*, 21(6), 805–816. <https://doi.org/10.1111/jonm.12143>
- WHO. (2002). *The world health report 2002: reducing risks, promoting healthy life*. World Health Organization.
- WHO. (2013). *Mental Health Action Plan 2013 – 2020*. World Health Organization.
- WHO. (2014). Health for the World's Adolescents: A Second Chance in the Second Decade. In *World Health Organization Departemen of Noncommunicable disease surveillance*. World Health Organization Departemen of Noncommunicable disease surveillance.
- Xie, J., Liu, M., Zhong, Z., Zhang, Q., Zhou, J., Wang, L., Ma, K., Ding, S., Zhang, X., Sun, Q., & Cheng, A. S. K. (2020). Relationships Among Character Strengths, Self-efficacy, Social Support, Depression, and Psychological Well-being of Hospital Nurses. *Asian Nursing Research*, 14(3), 150–157. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.06.002>
- Yew, S.-Y., Yong, C.-C., Tey, N.-P., Cheong, K.-C., & Ng, S.-T. (2020). Work satisfaction among nurses in a private hospital. *International Journal of Healthcare Management*, 13(sup1), 156–163. <https://doi.org/10.1080/20479700.2018.1489459>



## REFERENCES

- Abubakar, Z., Rivai, F., & Sapada, NA (2020). Effect of patient centered care application on inpatient outcomes in rskdia pertwi and rsia ananda (Woman and child hospitals). *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences* , 8 (T2), 162–167. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2020.5217>
- Amato, C., McCanne, L., Yang, C., Ostler, D., Ratib, O., Wilhelm, D., & Bernhard, L. (2022). The hospital of the future: rethinking architectural design to enable new patient-centered treatment concepts. *International Journal of Computer Assisted Radiology and Surgery* , 17 (6), 1177–1187. <https://doi.org/10.1007/s11548-021-02540-9>
- Araki, M. (2021). *Journal of Biomedical Research and Clinical Investigation Patient Centered Care and Professional Nursing Practices* . September . <https://doi.org/10.31546/JBRICI.1004>
- Arksey, H., & O'Malley. (2005). Scoping studies: Towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodolo* , 8 (1), 19–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
- Berghout, M., Van Exel, J., Leensvaart, L., & Cramm, JM (2015). Healthcare professionals' views on patient-centered care in hospitals. *BMC Health Services Research* , 15 (1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12913-015-1049-z>
- Boehm, LM, Drumright, K., Gervasio, R., Hill, C., & Reed, N. (2020). Implementation of a Patient and Family-Centered Intensive Care Unit Peer Support Program at a Veterans Affairs Hospital. *Critical Care Nursing Clinics of North America* , 32 (2), 203–210. <https://doi.org/10.1016/j.cnc.2020.02.003>
- Borozdina, E., & Novkuns kaya, A. (2022). Patient-centered care in Russian maternity hospitals: Introducing a new approach through professionals' agency. *Health (United Kingdom)* , 26 (2), 200–220. <https://doi.org/10.1177/1363459320925871>
- Cheraghi, Mohammad Ali, Maryam Esmaeili, and MS (2017). Seeking Humanizing Care in Patient-Centered Care Process: A Grounded Theory Study. *Holistic Nursing Practice* , 31 (6), 359–368.
- Dea Amantha Azaria, EMR (2021). Readiness Analysis Patient Centered Care (PCC) in Child Department. *Aisyah's Journal: Journal of Health Sciences* , 6 (1), 225–230. <https://doi.org/10.30604/jika.v6iS1.793>
- Dr. Elyse Maria Rosa, MK (2018). *Patient Center Care in Hospital Concept and Implementation* . Yogyakarta Muhammadiyah University.
- Harriette GC Van Spall, MD, MPH; Shun Fu Lee, PhD; Feng Xie, PhD; Urun Erbas Oz, PhD; Richard Perez, MSc; Peter R. Mitoff, M., Manish Maingi, MD; Michael C. Tjandrawidjaja, MD; Michael Heffernan, MD, PhD; Mohammad I. Zia, MD; Liane Porepa, M., Mohamed Panju, MSc, MD; Lehana Thabane, PhD; Ian D. Graham, MA, PhD; R. Brian Haynes, MD, MSc, P., & Dilys Haughton, BScN, MHSc; Kim D. Simek, BSc; Dennis T. Ko, MD, MSc; Stuart J.





- Connolly, MSc, M. (2019). Effect of Patient-Centered Transitional Care Services on Clinical Outcomes in Patients Hospitalized for Heart Failure The PACT-HF Randomized Clinical Trial. *JAMA* , 18 , 753–761. <https://doi.org/10.1001/jama.2019.0710>
- Herlambang, S. (2016). *Management of Hospital Health Services*. Goshen Publishing.
- Huang, JY, Martínez, AD, Garcés, J., Soledad, M., Campos, G., Romero, RV, Eugenia, M., López, G., Fernandes, A., Camacho, M., Gama, A ., Reppou, S., Bamidis, PD, Linklater, G., Hines, F., Eze, J., & Raat, H. (2022). *Evaluation design of the patient- centered pathways of early palliative care, supportive ecosystems and appraisal standard (InAdvance): a randomized controlled trial* . 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12877-022-03508-3>
- Jerath, A., Austin, PC, & Wijeyesundera, DN (2019). Days Alive and out of Hospital: Validation of a Patient-centered Outcome for Perioperative Medicine. *Anesthesiology* , 131 (1), 84–93. <https://doi.org/10.1097/ALN.00000000000002701>
- Lee, YM, Song, JE, Park, C., & Son, YJ (2019). Psychometric Evaluation of the Korean Version of Patient-Centered Care Scale for Hospital Nurses. *Evaluation and the Health Professions* , 42 (3), 344–365. <https://doi.org/10.1177/0163278718805244>
- Of, E., On, PC, Quality, S., Of, SL, Inpatients, B., Baptist, IN, & Batu, H. (2018). *Effect of Patient-Centered Care on Service Quality and Satisfaction Level of BPJS EFFECT OF PATIENT-CENTERED CARE ON SERVICE QUALITY AND SATISFACTION LEVEL OF BPJS INPATIENTS IN BAPTIST HOSPITAL BATU* . 36 , 89–100.
- Park, M., Jang, I., & Giap, TTT (2021). “Walking in the patient's shoes”: An innovative training method using storytelling to promote knowledge transfer of patient-centered care in hospital: A quasi-experimental study. *Nurse Education in Practice* , 56 (May), 103199. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103199>
- Park, M., Jeong, H., & Giap, TTT (2021). A predictive model of the perceptions of patient-centered care among nurses in long-term care hospitals: A cross-sectional study. *Geriatric Nursing* , 42 (3), 687–693. <https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2021.02.019>
- Provencher, V., , Lindy Clemson, Kylie Wales, Ian D. Cameron, LNG, And, AG, & Lannin, NA (2020). Supporting at-risk older adults transitioning from hospital to home: who benefits from an evidence-based patient-centered discharge planning intervention? Post-hoc analysis from a randomized trial. *BMC Geriatrics* , 20 (84), 1–10. <https://doi.org/bmcgeriatr.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12877-020-1494-3>
- Rhesavani, P. (2013). Evaluation of the Medical Record Information System at RSU Pku Muhammadiyah Bantul Based on the Ease and Usefulness Approach. *Dissertation at Gajah Mada University* .
- Shirley Wu, Christopher Brown, Susan Black, Michael Garcia, DWH (2019).



Using Lean Performance  
Improvement for Patient-Centered  
Medical Home Transformation at an  
Academic Public Hospital. *National  
Association for Healthcare Quality* ,  
41 (6), 350–361.

<https://doi.org/0.1097/JHQ.00000000000000197>

**Tabel 3. Hasil pencarian literatur**

No	Judul/ Author/ Tahun	Hasil
1	<i>The association of workplace violence with personal and work unit demographics, and its impact on nurse outcomes in the KwaZulu-Natal Province/ Lyndelle Pillay, Siedine K. Coetzee, Nicholin Scheepers, Suria M. Ellis/ 2023</i>	Hasil penelitian menyajikan korelasi antara <i>Workplace Violence</i> (WPV) atau kekerasan di tempat kerja dengan hasil perawat yang mencakup kepuasan kerja dan karir, niat untuk keluar, Well-being fisik, serta kesehatan mental dan Well-being perawat. Kedua bentuk kekerasan (baik WPV pribadi atau fisik) berkorelasi dengan hasil perawat yang dipilih dari penelitian ini, meskipun WPV pribadi ditemukan berkorelasi lebih kuat dengan hasil perawat, khususnya kepuasan kerja, niat untuk cuti, dan Well-being fisik dan mental. Dengan demikian, WPV dianggap menjadi faktor pemicu terhadap penurunan Well-being perawat.
2	<i>Nurse practice environment, perceived organizational support, general well-being, occupational burnout and turnover intention: A moderated multi-mediation model/ Huiyang Sheng, Dan Tian, Liying Sun, Yarong Hou, Xueli Liu/ 2022</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan praktik adalah prediktor positif Well-being umum. Selain itu, lingkungan praktik dan Well-being umum masing-masing memiliki efek prediksi negatif terhadap niat berpindah. Dukungan organisasi juga dirasakan memiliki efek prediksi positif pada Well-being umum. Hasil yang dijelaskan di atas menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan praktik dan Well-being umum tidak signifikan ( $B= 0,01$ , $p > 0,05$ ketika dukungan organisasi yang dirasakan rendah), sedangkan lingkungan praktik berhubungan positif dengan Well-being umum pada perawat dengan tinggi dukungan organisasi yang dirasakan. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memoderasi pengaruh lingkungan praktik pada Well-being umum.
3	<i>The association of leadership styles and nurses well-being: a cross-sectional study in healthcare settings/ Ibtissam Mohamad Sabbah, Tahanie Tarek Ibrahim, Rania Hani Khamis, Hajar Ahmad-Majed Bakhour, Sanaa Mohamad Sabbah, Nabil Sami Droubi, Hala Mohamad Sabbah/ 2020</i>	Perawat laki-laki menganggap manajer mereka sebagai transformasional secara signifikan lebih dari perawat perempuan ( $2,94$ vs $2,73$ ; $p = 0,05$ ). Gaya kepemimpinan transformasional secara statistik terkait dengan semua skor skala SF-12v2 ( $p < 0,001$ ) kecuali domain Fungsi Sosial ( $p = 0,42$ ). Gaya kepemimpinan transaksional dikaitkan dengan skor skala Vitalitas ( $p < 0,001$ ). Fisik ( $p < 0,05$ ) dan Peran Emosional ( $p < 0,001$ ) dan ukuran ringkasan kesehatan mental ( $p < 0,05$ ) lebih rendah pada orang yang menganggap gaya kepemimpinan manajer mereka sebagai <i>Laissez-faire</i> . Penelitian ini menyoroti adanya efek positif dari gaya kepemimpinan dalam Well-being perawat.
4	<i>Relationships Among Character Strengths, Self-efficacy, Social Support, Depression, and Psychological Well-being in Hospital Nurses/ Jianfei Xie, Min Liu, Zhuqing Zheng, Qiuxiang Zhang, Jianda Zhou, Lu Wang, Keke Ma, Siqing Ding, Andy S.K. Cheng, Xiaohong Zhang, Qian Sun/ 2020</i>	Hasil penelitian menunjukkan prevalensi depresi di kalangan perawat adalah 58,1%. Perawat yang memiliki tingkat pendidikan rendah, berusia kurang dari 25 tahun, belum menikah, memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun, memiliki kualitas tidur yang buruk, dan sangat tidak puas dengan perlakuan mereka di tempat kerja, dan kondisi kerja lebih cenderung mengalami depresi. Penelitian ini menunjukkan hubungan antara kekuatan karakter perawat, dukungan sosial, Self-efficacy, depresi, dan Well-being psikologis. Ini memberikan bukti dalam intervensi berdasarkan kekuatan karakter sebagai strategi manajemen untuk mendukung Well-being mental perawat.
5	<i>Motivation in caring labor: Implications for the well-being and employment outcomes of nurses/ Janette Dill, Rebecca J. Erickson, James M. Diefendorff/ 2016</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang termotivasi secara intrinsik (yaitu, yang menemukan kenikmatan inheren dalam tugas pekerjaan) dan perawat yang termotivasi oleh ekstrinsik seperti imbalan (yaitu, gaji dan tunjangan) memiliki hasil yang lebih baik untuk diri mereka sendiri dan organisasi mereka sehingga perawat akan mencapai Well-being, selain itu Well-being perawat dapat berdampak pada tingkat kelelahan yang lebih rendah, gejala fisik yang lebih rendah, dan komitmen kerja yang tinggi.
6	<i>Impact of Relational Coordination on Nurse Job Satisfaction, Work Engagement and Burnout/</i>	Sebanyak 382 RN perawat langsung menanggapi survei, menghasilkan tingkat respons 64%. Terdapat korelasi antara koordinasi relasional dan variabel hasil perawat (kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan kelelahan kerja). Hasil menunjukkan korelasi bivariat positif

No	Judul/ Author/ Tahun	Hasil
	<i>Donna Sullivan Havens, Jody Hoffer Gittell, Joseph Vasey/ 2018</i>	yang signifikan dengan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Temuan ini mendukung dan memperluas teori Relational Coordination (RC) yang ada, yang menunjukkan bahwa RC penting tidak hanya untuk pasien dan rumah sakit, tetapi juga untuk Well-being profesional perawatan kesehatan. Temuan yang paling menarik adalah hubungan yang konsisten diamati antara RC dan laporan Well-being perawat.
7	<i>The association between workplace violence and physicians' and nurses' job satisfaction in Macau/ Teris Cheung, Paul H. Lee, Paul S. F. Yip/ 2018</i>	Sebanyak 720 peserta melaporkan kekerasan fisik dan psikologis di tempat kerja pada tahun sebelumnya. Bentuk kekerasan di tempat kerja yang paling umum adalah pelecehan verbal (53,4%), penyerangan fisik (16,1%), perundungan/pelecehan (14,2%), pelecehan seksual (4,6%) dan pelecehan ras (2,6%). Perawat memiliki risiko serangan fisik dan pelecehan verbal yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan dokter. Pasien, kerabat pasien, dan rekan kerja adalah pelaku utama. Penelitian ini menyimpulkan hasil bahwa WPV merugikan Well-being mental profesional kesehatan, mempertaruhkan kerugian fisik dan psikologis yang tidak dapat diubah bagi para korbannya
8	<i>Workplace aggression, psychological distress, and job satisfaction among Palestinian nurses: A cross-sectional study/ Yousef Jaradat, Morten Birkeland Nielsen, Petter Kristensen, Khaldoun Nijem, Espen Bjertness, Hein Stigum, Rita Bast-Pettersen/ 2016</i>	Sembilan puluh tiga (27,1%) responden melaporkan paparan agresi di tempat kerja dalam bentuk apa pun. Tujuh responden (5%) melaporkan paparan agresi fisik, 83 (24,2%) melaporkan paparan agresi verbal, dan 25 (7,3%) melaporkan paparan bullying. Pasien dan kerabat pasien adalah sumber utama agresi fisik dan verbal, sedangkan rekan kerja adalah sumber utama intimidasi. Laki-laki melaporkan prevalensi bullying yang lebih tinggi daripada perempuan. Perawat yang lebih muda melaporkan prevalensi paparan agresi fisik, agresi verbal, dan intimidasi yang lebih tinggi. Agresi verbal dikaitkan dengan lebih banyak tekanan psikologis. Bullying dikaitkan dengan kepuasan kerja yang lebih rendah. Hasil penelitian ini dikaitkan dengan Well-being perawat yang mana agresi di tempat kerja diduga memiliki pengaruh terhadap Well-being dan kepuasan kerja perawat.
9	<i>The impact of workplace relationships on engagement, well-being, commitment and turnover for nurses in Australia and the USA/ Yvonne Brunetto, Matthew Xerri, Art Shriberg, Rod Farr-Wharton, Kate Shacklock, Stefanie Newman, Joy Dienger/ 2013</i>	Temuan menunjukkan bahwa model ini lebih efektif dalam memprediksi korelasi antara variabel untuk perawat di Australia dibandingkan dengan Amerika Serikat. Di Australian penelitian ini mengkonfirmasi korelasi beberapa variable kecuali dampak kerja sama tim pada komitmen organisasi dan pergantian perawat, ditambah dampak dari pergantian perawat. Sebaliknya di AS tidak ada variable yang terkait dengan hubungan atasan-bawahan. Temuan ini menunjukkan bahwa Well-being perawat adalah prediktor niat berpindah, yang berarti bahwa manajer layanan kesehatan perlu mempertimbangkan Well-being perawat dalam pengambilan keputusan sehari-hari, terutama dalam paradigma pemotongan biaya
10	<i>Leader-member exchange, affective commitment, engagement, wellbeing, and intention to leave: public versus private sector Italian nurses/ Elisabetta Trincherio, Elio Borgonovi and Ben Farr-Wharto/ 2014</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara pertukaran pimpinan-anggota (LMX) terhadap keterlibatan kerja, Well-being perawat, dan komitmen kerja. Penelitian ini juga membuktikan perbedaan yang signifikan antara komitmen afektif dan keterlibatan karyawan perawat sektor swasta dan publik.
11	<i>Work engagement and perceived work ability: An evidencebased model to enhance nurses' well-being/ Marco Tomietto, Eleonora Paro, Riccardo Sartori, Rita Maricchio, Luciano Clarizia, Paola De Lucia, Giuseppe</i>	Hasil menegaskan hubungan antara keterlibatan kerja dan kemampuan kerja, selain itu hubungan antara kemampuan kerja, kepuasan kerja dan niat berpindah juga diidentifikasi dalam penelitian ini. penelitian menjelaskan bahwa kemampuan kerja yang buruk pada perawat akan menyebabkan kelelahan sehingga terjadi ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional yang akan menjadi hambatan dalam mencapai Well-being perawat ditempat kerja.



No	Judul/ Author/ Tahun	Hasil
	<i>Pedrinelli, Rosanna Finos/ 2018</i>	
12	<i>Nursing staffs' emotional well-being and caring behaviours/ Navtej Chana, Paul Kennedy and Zoë J Chessell/ 2015</i>	Hasil penelitian menemukan bahwa Stres kerja, strategi koping dan self-efficacy ditemukan secara signifikan berkorelasi dengan kelelahan staf perawat dan tekanan psikologis. Perilaku peduli juga berkorelasi dengan strategi koping dan self-efficacy. Penelitian ini menekankan Korelasi yang ditemukan antara perilaku peduli dan kelelahan staf perawat dan tekanan psikologis yang berkontribusi terhadap Well-being perawat.
13	<i>Occupational stress and associated risk factors among nurses: A cross-sectional study/ Edris Kakemam, Pourn Raeissi, Samira Raoofi, Ahmad Soltani, Mobin Sokhanvar, Denis Visentin &amp; Michelle Cleary/ 2019</i>	Skor rata-rata untuk stress kerja keseluruhan adalah 3,48 menunjukkan tingkat stress sedang dan tinggi, dengan 78,4% responden melaporkan bahwa pekerjaan mereka membuat stres. Perawat melaporkan masalah dengan shift kerja, kepegawaian, gaji, kebencian di tempat kerja, manajemen, kebijakan dan beban kerja yang berlebihan sebagai sumber stres kerja. Hubungan antara peningkatan beban kerja dan stres telah ditetapkan dan memiliki konsekuensi untuk Well-being pribadi, kinerja organisasi serta hasil perawatan pasien.
14	<i>Examining the antecedents of engaged nurses in Italy: Perceived Organisational Support (POS); satisfaction with training and development; discretionary power/ Elisabetta Trincherò, Yvonne Brunetto, Elio Borgonovi/ 2013</i>	Penelitian ini menyatakan relevansi pelatihan untuk meningkatkan keterlibatan perawat, dan menyatakan pentingnya hubungan di tempat kerja dalam meningkatkan Well-being individu dan keterlibatan kerja. Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi pentingnya otonomi perawat di lingkungan yang kekurangan perawat. Studi ini membuktikan situasi serupa untuk perawat Italia.