

Theresia Titirani (2008). Hubungan antara Otonomi Kerja (*Job Autonomy*) dan Kerja Emosional (*Emotional Labor*) dengan Keterikatan Kerja (*Work Engagement*) pada Perawat RUMKITAL Dr. Ramelan Surabaya. Sarjana Strata 1. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.

INTISARI

Motivasi kerja perawat yang menganggap bahwa pekerjaan dilakukan sebatas hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup membuat perawat tidak lagi memperhatikan hal-hal positif seputar pekerjaannya. Hal ini ditambah dengan minimnya otonomi kerja dan juga adanya tuntutan dari pihak rumah sakit terhadap perawat untuk selalu menampilkan emosi positif saat bekerja sehingga menimbulkan kondisi rendahnya ketrikatan kerja pada perawat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara otonomi kerja dan kerja emosional dengan keterikatan kerja. Subjek penelitian ini adalah perawat RUMKITAL Dr. Ramelan Surabaya, sebanyak 54 orang. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket tertutup dengan skala Likert 5 pilihan jawaban. Teknik pengumpulan datanya menggunakan *purposive sampling*. Untuk pengujiannya menggunakan analisis regresi ganda pada SPSS versi 13.00.

Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara otonomi kerja dan kerja emosional dengan keterikatan kerja ($F = 7.958$ dan $p < 0.05$). Untuk hubungan otonomi kerja dengan keterikatan kerja diperoleh $r = 0.299$ dan $p = 0.030$, artinya semakin tinggi otonomi kerja maka makin tinggi keterikatan kerja. Sedangkan hubungan kerja emosional dengan keterikatan kerja diperoleh $r = 0.403$, $p = 0.003$, artinya semakin tinggi kerja emosional maka semakin tinggi keterikatan kerja. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja dapat meningkat jika atasan memberikan otonomi penuh pada perawat terkait dengan penyelesaian pekerjaannya dan juga apabila perawat mengalami disonansi emosi dalam pekerjaannya.

Saran yang dianjurkan untuk perusahaan adalah perusahaan diharapkan melakukan analisis kebutuhan terhadap perawat, terutama terkait dengan emosi mereka agar perawat mampu mengenali macam-macam regulasi emosi dan menerapkannya dalam pekerjaan. Untuk penelitian selanjutnya agar dilakukan penelitian terhadap jenis pekerjaan *service worker* yang berbeda dan memilih variabel lain yang juga mempengaruhi keterikatan kerja, seperti misalnya kepuasan kerja, *reward*, beban kerja, nilai (*value*), keadilan (*fairness*), dan sebagainya.

Kata kunci : keterikatan kerja, otonomi kerja, kerja emosional, perawat.