



# JNPH

Volume 11 No. 2 (Oktober 2023)

© The Author(s) 2023

## **ABUNDANCE MENTALITY TIDAK MEMEDIASI KOMPETENSI SPIRITUAL DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KARIR PADA PERAWAT**

## **ABUNDANCE MENTALITY DOES NOT MEDIATE SPIRITUAL COMPETENCY AND WORK LIFE BALANCE ON CAREER SATISFACTION IN NURSES**

**MUSTAINAH MULIA M, SUPRIYANTORO, RIAN ADI PAMUNGKAS  
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT  
UNIVERSITAS ESA UNGGUL JAKARTA**

**Email: [mustainahmulia9@student.esaunggul.ac.id](mailto:mustainahmulia9@student.esaunggul.ac.id), [supriyantoro@esaunggul.ac.id](mailto:supriyantoro@esaunggul.ac.id),  
[rian.adi@esaunggul.ac.id](mailto:rian.adi@esaunggul.ac.id)**

### **ABSTRAK**

Kepuasan karir menggambarkan ringkasan atau kesimpulan perasaan yang dirasakan selama bekerja. Tingkat kepuasan karir yang diperoleh perawat merupakan elemen dasar namun penting dalam berfungsinya sistem perawatan kesehatan. Masalah yang terjadi di RS Haji Jakarta berdasarkan prasurvei yang dilakukan sebesar 72.5% perawat merasa belum puas dengan karirnya di RS Haji Jakarta. Rendahnya kepuasan karir perawat tersebut disebabkan karena kurangnya kemampuan dan pengetahuan perawat dalam memberi asuhan spiritual pasien yang membuat perawat merasa kurang maksimal dalam bekerja, kurangnya keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga menimbulkan konflik antar keduanya, serta kurangnya rasa bersyukur dan optimisme perawat terhadap pekerjaannya saat ini. Melihat kendala-kendala tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi spiritual, work life balance terhadap kepuasan karir dengan abundance mentality sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif dalam bentuk penggunaan kausalita hipotesis dengan sampel 173 perawat. Metode dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan kompetensi spiritual, work life balance terhadap kepuasan karir yang dimediasi oleh abundance mentality, terdapat pengaruh signifikan abundance mentality terhadap kepuasan karir, tidak terdapat pengaruh signifikan work life balance terhadap kepuasan karir, terdapat pengaruh signifikan kompetensi spiritual terhadap abundance mentality dan terdapat pengaruh signifikan work life balance terhadap abundance mentality.

**Kata Kunci: Kompetensi Spiritual, Kepuasan Karir, Work Life Balance, Abundance Mentality**

## ABSTRACT

Career satisfaction describes a summary or conclusion of feelings felt during work. The level of career satisfaction obtained by nurses is a basic but important element in the functioning of the health care system. The problems that occurred at the Jakarta Haji Hospital, based on a pre-survey conducted, were 72.5% of nurses who felt dissatisfied with their careers at the Jakarta Haji Hospital. The low career satisfaction of nurses is caused by a lack of ability and knowledge of nurses in providing spiritual care for patients which makes nurses feel less than optimal at work, a lack of time balance between work and personal life which causes conflict between the two, as well as a lack of gratitude and optimism in nurses towards their current work. This. Seeing these obstacles, this research aims to analyze the influence of spiritual competence, work life balance on career satisfaction with abundance mentality as an intervening variable. This research is explanatory research with a quantitative approach in the form of using hypothetical causality with a sample of 173 nurses. The method in this research uses Structural Equation Modeling (SEM). The research results show that there is no significant influence of spiritual competence, work life balance on career satisfaction which is mediated by abundance mentality, there is a significant influence of abundance mentality on career satisfaction, there is no significant influence of work life balance on career satisfaction, there is a significant influence of spiritual competence on abundance mentality and there is a significant influence of work life balance on abundance mentality.

**Keywords: Spiritual Competence, Career Satisfaction, Work Life Balance, Abundance Mentality**

## PENDAHULUAN

Penyakit Rumah Sakit Umum Haji Jakarta adalah sebuah rumah sakit yang didirikan pada awalnya adalah untuk melakukan pelayanan medis bagi masyarakat yang akan melakukan ibadah haji setiap tahunnya. Namun seiring dengan perkembangan serta peningkatan operasional rumah sakit, maka pelayanan kesehatan dapat diberikan kepada pasien umum yang membutuhkan pelayanan medis baik untuk konsultasi kesehatan, rawat inap, gawat darurat dan lain sebagainya yang berkaitan dengan bidang kesehatan. Pada tahun 2020 Rumah Sakit Haji resmi ditetapkan menjadi RS pendidikan dengan visi menjadikan Rumah Sakit Sehat Pendidikan yang Islami dan Terbaik dalam Pelayanan dengan Standar Internasional 2025. Sebagai RS pendidikan, RS Haji Jakarta seharusnya mampu mengembangkan, membina dan menjaga profesionalisme SDM khususnya pekerja medis dan mampu mendidik serta menciptakan calon-calon tenaga medis yang

berkualitas dan handal.

SDM yang berkualitas menjadi nilai tinggi dan keunggulan yang kompetitif dalam persaingan global. Seperti halnya pernyataan Collins (2001) "people are not your most important asset, the right people are". Didalam pernyataan tersebut dijelaskan bahwa tidak hanya orang atau SDM saja yang merupakan aset terpenting, namun SDM yang tepat yaitu SDM yang berkompeten terhadap posisi yang dijabatnya selain kompetensi SDM-nya, suatu organisasi tidak lepas dari kepuasan karir karyawannya. Kepuasan karir merupakan kepuasan jangka panjang individu terhadap karirnya yang diperoleh dari aspek intrinsik dan ekstrinsik seperti gaji, capaian, dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Kepuasan karir mengukur tingkat kepercayaan seseorang terhadap kemajuan karirnya yang sejalan dengan tujuan, nilai, dan preferensinya (Barnett & Bradley, 2007)

Menurut Herzberg (1967) faktor kepuasan karir yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik salah satunya work life balance selain itu faktor kepuasan karir

dapat dikaitkan dengan kompetensi spiritual yang diperlukan sebagai pencarian individu untuk menemukan kebenaran tentang diri sendiri, makna, dan tujuan hidup. Menurut (Emmons, 2007) sehubungan dengan kompetensi spiritual perlunya pemikiran positif dan rasa syukur atas apa yang diterima, rasa syukur akan membuat seseorang mempunyai mentalitas berkelimpahan (*abundance mentality*). Penelitian terdahulu yang dilakukan di RS Haji Jakarta, Samtica (2013) didapatkan masih tingginya persentase ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan, yaitu 47.1% dengan nilai yang hampir mencapai 50% tersebut tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Berdasarkan prasurvey yang dilakukan oleh peneliti pada 25 orang perawat, didapatkan 72.5% perawat tidak puas terhadap karir mereka. Masalah penghasilan merupakan persentase tertinggi penyebab ketidakpuasan perawat akibat sistem penggajian yang tidak tepat waktu serta tidak sepenuhnya dibayar oleh RS. Selain hal tersebut, banyaknya faktor lain yang membuat ketidakpuasan pada karyawan, seperti masalah keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, lingkungan kerja, serta hubungan interpersonal dengan atasan atau rekan kerjanya serta masih banyak karyawan yang tidak puas terhadap peluang untuk mengembangkan keterampilan, promosi yang dirasakan tidak adil dan bersifat subjektif. Hal tersebut akan berdampak pada kompetensi perawat, dalam hal ini termasuk kompetensi perawat dalam memberikan asuhan spiritual pada pasien. Kurangnya kompetensi perawat tentunya akan berdampak pada rendahnya kemampuan, pengetahuan serta sikap perawat saat menjalankan tanggung jawabnya dalam mengerjakan tugasnya yang akhirnya menyebabkan rendahnya kepuasan karir perawat. Terlebih RS Haji Jakarta merupakan salah satu RS di Jakarta yang mendapatkan sertifikat sebagai RS Syariah. Berdasarkan latar belakang rumah sakit sebagai rumah sakit syariah diharapkan rumah sakit dapat

menerapkan pelayanan kesehatan yang Islami dengan segala bentuk kegiatan asuhan medik dan asuhan keperawatan yang dibingkai dengan kaidah-kaidah islam pada karyawan rumah sakit yang mempunyai kompetensi dalam hal fikih orang sakit namun dalam kenyatannya masih terdapat perawat yang tidak mempunyai kompetensi spiritual.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh The American Association of Colleges of Nurses (AACN) mengharuskan perawat untuk mampu dalam menilai kebutuhan spiritual pasien dan mengenali pentingnya aspek spiritual terhadap pelayanan kesehatan yang komprehensif. Namun penelitian lainnya yang dilakukan oleh Cooper dan Timmins F, (2013) ditemukan bahwa hampir 75% universitas di Amerika Serikat tidak mengajarkan tentang keperawatan spiritual sehingga membuat mahasiswa kurang memahami pengertian dan makna perawatan spiritual.

Hasil prasurvey yang dilakukan oleh peneliti terkait kompetensi spiritual, sebagian besar responden mengisi dengan jawaban tidak, dengan artian perawat masih merasa kurang berkompeten. Hal tersebut sejalan dengan wawancara yang dilakukan pada perawat di RS Haji yang mengatakan kurangnya pengawasan serta evaluasi tentang perawatan spiritual, kurangnya pelatihan dan pengetahuan mengenai pelaksanaan perawatan spiritual pada pasien sehingga mempengaruhi kinerja perawat, banyaknya tugas yang harus dikerjakan perawat sehingga pengisian asuhan spiritual bukan prioritasnya, serta anggapan bahwa hal spiritual pasien bukan menjadi tanggung jawab perawat. Hal tersebut dikonfirmasi melalui wawancara oleh bagian diklat yang mengakui khususnya pelatihan perawatan spiritual lebih mengutamakan bagi perawat ICU dan perawat perwakilan-perwakilan ruangan. Selain itu keterbatasan dalam anggaran dana menjadi masalah yang tidak dapat dipungkiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Emmons dan Kneezel (2005) dalam penelitiannya yang menghubungkan kompetensi spiritual dan kepuasan karir memberikan hasil yang

signifikan dimana seseorang dengan kompetensi spiritual cenderung mempunyai kepuasan terhadap kehidupannya dan pekerjaannya. Penelitian lainnya memberikan hasil yang sama, dilakukan oleh Goleman (1998) menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan karirnya. Hal berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Punnett, B.J (2007) yang menyatakan bahwa karyawan dengan kompetensi yang rendah, lebih puas dengan karir mereka dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi. Menurut Kelly (2020) seseorang yang mempunyai kompetensi akan mempunyai rasa puas lebih tinggi diimbangi dengan adanya abundance mentality, abundance mentality akan menciptakan rasa syukur dan percaya bahwa kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki adalah pemberian yang kuasa. Sedangkan menurut Leong et al (2020) seseorang dengan abundance mentality lebih menghargai hal yang diperoleh atau dimiliki sehingga cenderung mempunyai suasana hati yang bahagia, hal tersebut dikaitkan dengan kepuasan dalam hidupnya.

Hasil dari pra-survey tersebut terlihat jika beberapa karyawan RS Haji belum mempunyai abundance mentality. Dalam pra-survey yang dilakukan, 76% menjawab belum bisa bersyukur dengan hasil yang saya peroleh dari pekerjaan, merasa tidak mempunyai peluang sukses yang sama dengan orang lain sebanyak 84%, 32% diantaranya lebih sering merasakan kesedihan dalam hidupnya. Hal ini serupa dengan yang diutarakan oleh perawat saat dilakukan wawancara, dimana perawat merasa pencapaian yang diperoleh selama bekerja belum terlihat baik dalam hal finansial maupun karir jika disandingkan dengan rekan kerja lainnya dengan profesi yang sama. Namun penelitian yang dilakukan oleh Christ (2017) didapatkan 81,6% responden merasa bersyukur dengan kehidupan yang dimiliki namun belum sesuai dengan keinginan dan cita-cita yang diinginkan sehingga ditunjukkan dengan ketidakpuasan. Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan karir

adalah work life balance. Menurut Fisher-McAuley, Stanton, Jolton, dan Gavin (2003), work-life balance adalah aktivitas yang dilakukan oleh individu sebagai usaha untuk mencapai keseimbangan baik waktu, perilaku, ketegangan, dan energi di tempat kerja maupun aktivitas lain di luar lingkungan kerja yang didalamnya terdapat perilaku individu.

Namun work life balance pada perawat di RS Haji Jakarta menjadi salah satu masalah yang dikeluhkan karena perawat memiliki waktu yang sedikit untuk kehidupannya karena diatur oleh jadwal kerja yang ketat. Sistem shift di RS Haji Jakarta menerapkan model shift 3-2-2, yaitu setiap perawat mendapatkan jadwal 3 hari di shift pagi, 2 hari di shift siang, dan 2 hari di shift malam, kemudian libur 2 hari ketika telah selesai bekerja shift malam. Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan pada perawat di RS Haji, pengaturan shift tersebut sewaktu-waktu dapat terjadi perubahan secara tiba-tiba dan tidak tetap setiap minggunya sehingga perawat mengalami kesulitan mengatur kehidupan pribadi seperti kegiatan maupun keperluan lain diluar dari pekerjaannya. Masalah lainnya apabila terdapat perawat tidak dapat hadir di satu shift, maka perawat yang lain harus menggantikan jadwal shift perawat tersebut. Hal tersebut membuat perubahan jadwal selanjutnya antar perawat dan berefek terhadap personal life perawat yang tidak jarang mengganggu quality time dengan keluarga ataupun mengganggu side job perawat sehingga dapat menjadi sebuah konflik seperti menyebabkan keterlambatan pada perawat. Prasurvey work life balance yang dilakukan pada 25 perawat, didapatkan 76% karyawan merasa belum mampu dalam membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan kebutuhan personalnya. Pada umumnya para karyawan yang bekerja di rumah sakit memiliki jam kerja dan kehidupan sehari-hari yang lebih banyak dihabiskan di Rumah Sakit dibandingkan dengan kehidupan pribadinya misalnya seperti kehidupan bersama keluarga melakukan hobby yang digemari, dan yang lainnya. Kondisi seperti ini menyebabkan kurangnya work life balance pada karyawan

dan kemungkinan juga dialami oleh perawat di RS Haji Jakarta.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Accenture (2013) mengungkapkan bahwa work life balance merupakan kunci dari kepuasan karir kemudian dilanjutkan dengan penghasilan, pengakuan dan kekuasaan. Namun berbeda dengan penelitiab yang dilakukan oleh Hussenoeder et al (2021) yang menjelaskan jika work life balance bukan tolak ukur kepuasan dalam berkarir karena adanya perbedaan tujuan dari masing-masing pekerja dan target yang ingin dicapai oleh setiap orang.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kompetensi Spiritual dan Work life balance terhadap Kepuasan karir dengan Abundance Mentality sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Haji Jakarta”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompetensi spiritual, work life balance terhadap kepuasan karir dengan Abundance Mentality sebagai variabel intervening pada perawat di Rumah Sakit Haji Jakarta.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas explanatory research dengan pendekatannya kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 174 perawat Rumah Sakit Haji Jakarta dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Teknik pengambilan sampel dengan mengambil jumlah sampel melalui perhitungan dengan menggunakan rumus slovin yaitu perawat di Rumah Sakit Haji Jakarta dengan total 174 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengisian kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen

atau varian. Structural Equation Model (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan.

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

Sebanyak 174 responden terdaftar dalam penelitian ini. Persentase subjek terbesar dalam penelitian ini dengan jenis kelamin perempuan (62.6%), usia rata-rata 31-40 tahun sebanyak (56.9%), pendidikan terakhir responden didominasi diploma (53.44%) dengan lama bekerja 1-3 tahun (35.1%).

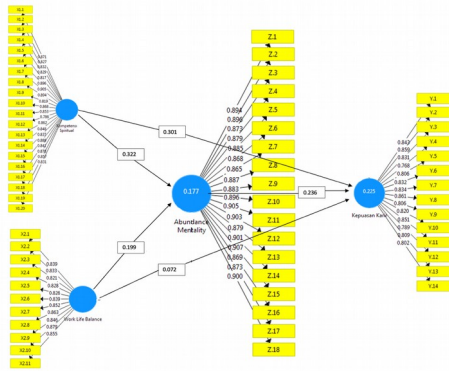
**Tabel 1. Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Jumlah	Presentase	
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	65	37.40%
		Perempuan	109	62.60%
	Total	174	100%	
2	Usia	< 30 tahun	40	23.00%
		31 –40 tahun	99	56.90%
		41 –50 tahun	28	16.10%
		> 51 tahun	7	4.00%
	Total	174	100%	
3	Pendidikan	Diploma	93	53.44%
		S1	79	45.40%
		S2	2	1.1%
	Total	174	100%	
4	Lama Bekerja	1 – 3 tahun	61	35.10%
		3 – 4 tahun	52	29.90%
		4 – 5 tahun	23	13.20%
		> 5 tahun	38	21.80%
	Total	174	100%	

### Analisis Structural Equation Model (SEM) – PLS

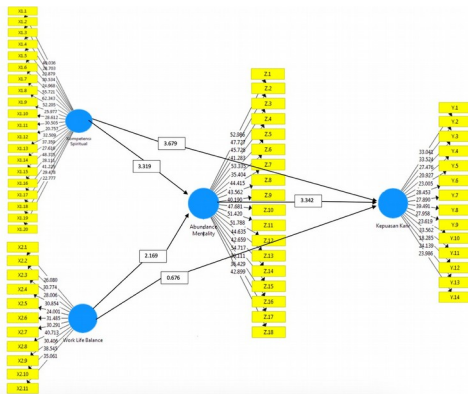
Penelitian ini menggunakan analisis SEM dan aplikasi SmartPLS versi 3.0. Partial Least Square (PLS) adalah salah satu metode alternatif Structural Equation Modeling (SEM) yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut (Haryono, 2017).

## Evaluasi Outer Model



Gambar 1. Outer Model

## Inner Model (Model Struktural)



Gambar 2. Inner Model

Tabel 2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

		Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
H2	Kompetensi Spiritual -> Kepuasan Karir	0.301	0.307	0.082	3.679	0.000
H3	Abundance Mentality -> Kepuasan Karir	0.236	0.233	0.071	3.342	0.001
H4	Work Life Balance -> Kepuasan Karir	0.072	0.074	0.106	0.676	0.500
H5	Kompetensi Spiritual -> Abundance Mentality	0.322	0.320	0.097	3.319	0.001
H6	Work Life Balance -> Abundance Mentality	0.199	0.210	0.092	2.169	0.031

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

		Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
H1a	Kompetensi Spiritual -> Abundance Mentality -> Kepuasan Karir	0.076	0.075	0.034	2.208	0.028
H1b	Work Life Balance -> Abundance Mentality -> Kepuasan Karir	0.047	0.050	0.029	1.633	0.103

## PEMBAHASAN

### Pengaruh kompetensi spiritual dan work life balance terhadap kepuasan karir dengan abundance mentality sebagai variabel intervening

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung kompetensi spiritual terhadap kepuasan karir melalui abundance mentality mempunyai nilai t-statistic 2.208 > 1,96, p-value 0.028 < 0,05 dan original sample 0.076. Nilai pengaruh tidak langsung tersebut diperoleh dari nilai koefisien  $x_{1z}$  dikalikan dengan koefisien  $z_y$  sehingga diperoleh persamaan  $(0.322 \times 0.236) = 0.076$ . Nilai tersebut jika dibandingkan dengan pengaruh langsung dari  $x_{1y}$  dengan nilai 0.301, menunjukkan jika hasil perhitungan pengaruh tidak langsung kompetensi spiritual terhadap kepuasan karir melalui abundance mentality lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung kompetensi spiritual terhadap kepuasan karir  $(0.076 < 0.301)$ . Sehingga dapat disimpulkan abundance mentality tidak menjadi variabel intervening antara kompetensi spiritual terhadap kepuasan karir.

Pada penelitian ini didapatkan, abundance mentality tidak memediasi pengaruh kompetensi spiritual dan kepuasan karir, dengan kata lain pengaruh langsung kompetensi spiritual dan kepuasan karir akan tetap lebih baik meskipun tidak melalui abundance mentality. Hal ini berarti rumah sakit harus lebih memikirkan dan meningkatkan kompetensi spiritual perawat untuk meningkatkan kepuasan karir perawat. Penelitian ini menjelaskan peran abundance mentality tidak menjadi mediasi antara kompetensi spiritual dan kepuasan karir, dengan kata lain pengaruh langsung kompetensi spiritual dan kepuasan karir akan tetap lebih baik meskipun tidak melalui abundance mentality. Hal ini diasumsikan karena abundance mentality yang bersifat tidak menentu dan tanpa abundance mentality sekalipun seseorang yang mempunyai kompetensi spiritual memiliki nilai spiritual tinggi mampu berpikir lebih kritis dalam

memahami makna kehidupan yang membuatnya lebih siap dalam menghadapi kesulitan hidup serta menyadari adanya kuasa Allah atas segala hal yang terjadi di dunia melebihi segala hal yang diketahui, yang akhirnya memunculkan kepuasan. Alasan tersebut sesuai dengan hasil three metode variabel kompetensi spiritual pada dimensi Existential thinking dan dimensi Transcendental Consciousness menunjukkan hasil dengan indeks tinggi, yang berarti bahwa perawat mempunyai pengetahuan terkait spiritual yang sudah cukup baik, meskipun pada prakteknya perawat masih kesulitan mengimplementasikannya. Hal ini yang membuat seseorang dengan kompetensi spiritual memiliki efek langsung terhadap kepuasan karir, yang berarti rumah sakit harus lebih memikirkan dan meningkatkan kompetensi spiritual perawat untuk meningkatkan kepuasan karir perawat.

Pada penelitian ini ditemukan hubungan secara langsung maupun tidak langsung antara work life balance dan kepuasan karir melalui abundance mentality maupun tidak melalui variabel mediasi tersebut tidak berpengaruh secara signifikan. Hal ini menjelaskan jika penyebab tidak signifikannya disebabkan oleh variabel work life balance. Work life balance merupakan salah satu motivator faktor yang dijelaskan bahwa terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan sedangkan faktor lain yang lebih berperan dalam mempengaruhi kepuasan karir namun tidak diteliti dalam penelitian ini seperti hygiene factor yang merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi terlebih dahulu untuk mendapat kepuasan karir yaitu gaji, tunjangan, kondisi pekerjaan dan hubungan interpersonal. Hal lainnya diindikasikan karena perbedaan karakteristik responden pada penelitian ini.

### **Pengaruh Kompetensi Spiritual Terhadap Kepuasan Karir**

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai  $t$  – statistik sebesar 3.679 yang berarti  $>1.96$  dan nilai sig. 0.000 diatas 0.05 maka  $H_2$  diterima, yang berarti bahwa kompetensi Spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karir, artinya apabila kompetensi spiritual meningkat maka akan terjadi peningkatan tingkat kepuasan karir. Seseorang dengan kompetensi spiritual cenderung mempunyai kepuasan terhadap kehidupannya dan pekerjaannya.

### **Pengaruh Abundance Mentality Terhadap Kepuasan Karir**

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai  $t$  – statistik sebesar 3.342 yang berarti  $> 1.96$  dan nilai sig. 0.001 dibawah 0.05 maka  $H_3$  diterima, yang berarti bahwa Abundance Mentality memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karir, artinya perubahan nilai Abundance Mentality mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan Kepuasan Karir atau dengan kata lain apabila Abundance Mentality meningkat maka akan terjadi peningkatan tingkat kepuasan karir.

### **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Karir**

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai  $t$  – statistik sebesar 0.676 yang berarti  $< 1.96$  dan nilai sig. 0.500 diatas 0.05, maka  $H_4$  ditolak, yang berarti bahwa Work Life Balance memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Karir, artinya apabila Work Life Balance meningkat maka tidak akan terjadi peningkatan tingkat kepuasan karir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara work life balance dan kepuasan karir. Hal ini diasumsikan karena perbedaan responden dalam penelitian ini diantaranya adanya perbedaan antara pria

dan wanita yang menjelaskan bahwa keduanya mempunyai perbedaan prioritas antara pekerjaan, perbedaan peran keluarga dan pencapaian target pribadi yang ingin dicapai dalam karirnya sehingga mempengaruhi kepuasan karir mereka. Selain itu responden dalam penelitian ini merupakan perawat dengan lama bekerja yang bervariasi dari 1 hingga >5 tahun dimana belum semua responden dapat beradaptasi dengan jam kerja dan aktivitas pekerjaan di RS, serta perbedaan status pernikahan (lajang dan sudah menikah) mempunyai perbedaan persepsi pentingnya pengaturan waktu antara keluarga dan pekerjaan.

### **Pengaruh Kompetensi Spiritual Terhadap Abundance Mentality**

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai  $t$  – statistik sebesar 3.319 yang berarti  $> 1.96$  dan nilai sig. 0.001 dibawah 0.05 maka  $H_5$  diterima, yang berarti bahwa Kompetensi Spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Abundance Mentality, artinya Abundance Mentality akan meningkat dengan peningkatan kompetensi spiritual.

### **Pengaruh Work Life Balance terhadap Abundance Mentality**

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai  $t$  – statistik sebesar 2.169 yang berarti  $> 1.96$  dan nilai sig. 0.031 dibawah 0.05 maka  $H_6$  diterima, yang berarti bahwa Work Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Abundance Mentality, artinya Work Life Balance meningkat maka akan terjadi peningkatan tingkat Abundance Mentality.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan yaitu kompetensi spiritual dan work life balance melalui mediasi abundance mentality tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karir; Kompetensi spiritual

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karir; Abundance Mentality memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karir; Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karir; Kompetensi Spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Abundance Mentality; Work Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Abundance Mentality. Manajemen perlu mendukung semua perawat untuk memajukan karirnya melalui pelatihan, pendidikan serta promosi secara transparan dan bersifat objektif.

### **SARAN**

Rumah sakit perlu menyediakan sarana atau media untuk perawat dalam menyampaikan keluhan kesah ataupun aspirasinya guna meningkatkan semangat kerja perawat. Rumah sakit meningkatkan motivasi kerja perawat dengan menciptakan suasana kerja yang baik. Manajemen perlu mengevaluasi pembagian jam kerja perawat sehingga menjadi dinamis dan teratur. Manajemen perlu merancang kegiatan family gathering tahunan yang rutin dilaksanakan guna membantu meningkatkan work life balance perawat. Memfasilitasi perawat untuk meningkatkan spiritualitasnya atau peningkatan ibadah dengan kegiatan keagamaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Assanova, Maiya dan Michael McGuire (2009), *Applicability Analysis of The Emotional Intelligence Theory*, Indiana University.
- Barnett, B.R. & Bradley, R. (2007). *The Impact of Organizational Support for Career Development on Career Satisfaction*. *Career Development International*, Vol. 12 No. 7, pp. 617-636.
- Benefiel, M., Fry, L.W., & Geigle, D., (2014). *Spirituality and Religion in the Workplace: History, Theory, and Research*, *Psychology of Religion and*



- Spirituality, 6(3): 175–187
- Diener, Ed. 2009. *The Science of Well-Being: The Collected Works of Ed Diener*. New York: Springer is part of Springer Science+Business Media.
- Dyer, Wayne. (2013). *The Essential Wayne Dyer Collection*. USA: Hay House.
- Emmons, R. A., & Kneezel, T. T. (2005). Giving thanks: Spiritual and religious correlates of gratitude. *Journal of Psychology and Christianity*, 24(2), 140-148
- Empreender. (2021). *The Abundance Mindset; The Ultimate Guide to Living an Abundant, Unlimited and Conteny Life*. Bibliomundi
- Fagley, N. S. (2012). Appreciation uniquely predicts life satisfaction above demographics, the Big 5 personality factors, and gratitude. *Personality and Individual Differences*, 53, 59-63. presented at the Annual Conference of the Society for IndustrialOrganisational Psychology. 1-26.
- Fisher. G G, Tetrick. Lois. 2022. *Handbook of Occupational Health Psychology*, Third Edition. USA: Springer
- Fletcher, C. and Williams, R. (1996), “Performance management, job satisfaction and organisational commitment”, *British Journal of Management*, Vol. 7, pp. 169- 79.
- Garg, Naval. 2022. *Handbook on Integrating Spirituality in Modern Workplaces*. USA. IGI Global
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165–183). USA: American Psychological Association
- Greenhaus, Jeffrey H. and Callanan, Gerrard A. (2006). *Encyclopedia of Career Development*. USA: SAGE Publications, Inc
- Hall, D.T. 1976. *Careers in organizations*. Pacific Palisades, CA: Goodyear Publishing.
- Sue, D., & Sue, D. (2013). *Counseling the culturally diverse: Theory and practice* (6th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Son
- Hodge, D. R. (2015). *Spiritual assessment in social work and mental health practice*. New York, NY: Columbia University Press.
- Jenkins, Kristy. (2020). *Unlock the Wealth Abundance Mindset Code*. USA: Publisher s21598
- Judge, Timothy A., et. al. (2001) *Job Satisfaction: A Cross Cultural Review*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.,
- Kelly, John. (2020). *Your Best Life: Alter Your Paradigms for Radical Change in Your Life*. Clinical Orthopaedics and Related Research. DOI 10.1097/CORR.0000000000001137
- Kondo, Y., & Dahlgaard-Park, S. M. (1994). *Human motivation: A key factor for management*. Tokyo, Japan: 3A Corporation.
- Lawler. 2016. *Competencies: A Poor Foundation for TheNewPay*. *Competencies: A Poor Foundation for TheNewPay*. Volume 28, Issue 6 <https://doi.org/10.1177/088636879602800604>
- Lewis, Jane, Trudie Knijn, Claude Martin, and Ilona Ostner. 2008. Patterns of development in work/family reconciliation policies for parents in France, Germany, The Netherlands, and the UK in the 2000’s. *Social Politics* 15: 261–86.
- Leeuwen, Richard. 2009. *Verpleegkundige zorg en spiritualiteitprofessionele aandacht voor levensbeschouwing, religie en zingeving*. Nederlands: Lemma
- Lockwood, N.R. (2003). *Work-Life Balance: Challenges and solutions*. Society for Human Resource Management Research Quarterly, Alexandria, USA.
- Ötken, Begüm. (2013). *The Relationship Between Work Life Balance and Happiness from the Perspectives of Generation X and Y*. Humanities and

Social Sciences. 45-53.

psychology review.

- Punnett, B. J., Greenidge, D., & Ramsey, J. (2007). Job attitudes and absenteeism: A study in the English speaking Caribbean. *Journal of World Business*, 42(2), 214–227.  
<https://doi.org/10.1016/j.jwb.2007.02.006>
- Samtita, S. (2013). Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of work life) Dengan motivasi kerja Perawat Pelaksana Di RS Haji Jakarta. Skripsi, Fakultas Kesejahteraan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.  
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Shaikh, Erum. (2022). Sustainable Development of Human Resources in a Globalization Period. Pakistan. IGI Global Publisher
- Singh, Preeti & Khanna, Parul. (2011). Work-Life Balance a Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management*. Vol. 2 (2)
- Sonali, Shah. (2005). Career success of disabled high-flyers. London: Jessica-Kingsley Publishers.
- Smith, L., Webber, R., & DeFrain, J. (2013). Spiritual well-being and its relationship to resilience in young people: A mixed methods case study. *SAGE Open*, 1–16.  
doi:10.1177/2158244013485582
- Van Cappellen, P., & Rimé, B. (2014). Positive emotions and self-transcendence. In V. Saroglou (Ed.), *Religion, personality, and social behavior* (pp. 123–145). Psychology Press.
- Wallen, Jacqueline. 2022. *Spiritual Competence For Mental Health Professionals: A Culturally Inclusive Perspective*. USA: world scientific publishing cog
- Wood, A. M., Joseph, S., & Maltby, J. (2009). Gratitude and well-being: A review and theoretical integration. *Clinical*