

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

TESIS

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, *WORK-LIFE BALANCE*
DAN *WELL-BEING* TERHADAP KINERJA PERAWAT
DI RS PANTI WALUYA SAWAHAN MALANG**



MARIA PRIESKA PUTRI PANGLIPUR ATI

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
SURABAYA
2022**

TESIS

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, *WORK-LIFE BALANCE*
DAN *WELL-BEING* TERHADAP KINERJA PERAWAT
DI RS PANTI WALUYA SAWAHAN MALANG**



OLEH:

**MARIA PRIESKA PUTRI PANGLIPUR ATI
NIM 101914453012**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
SURABAYA
2022**

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, *WORK-LIFE BALANCE*
DAN *WELL-BEING* TERHADAP KINERJA PERAWAT
DI RS PANTI WALUYA SAWAHAN MALANG**

TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister Kesehatan
Minat Studi Manajemen Kesehatan
Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Airlangga**

OLEH:

**MARIA PRIESKA PUTRI PANGLIPUR ATI
NIM 101914453012**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
SURABAYA
2022**

PENGESAHAN

**Dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis
Minat Studi Manajemen Kesehatan
Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
dan diterima untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar
Magister Kesehatan (M.Kes.)
pada tanggal 21 Februari 2022**

Mengesahkan

**Universitas Airlangga
Fakultas Kesehatan Masyarakat**

Dekan,


**Dr. Santi Martini, dr., M.Kes.
NIP 196609271997022001**

Tim Penguji:

Ketua : Prof. Dr. Nursalam, M.Nurs (Hons)
Anggota :

- 1. Dr. Thinni Nurul Rochmah, Dra.Ec., M.Kes.**
- 2. Dr. Dewi Retno Suminar, Dra., M.Si., Psikolog**
- 3. Dr. Ernawaty, drg., M.Kes.**
- 4. Lisa Setiawati, dr., M.MRS.**
- 5. Ida Irmawati., drg., M.Kes., M.HKes.**

PERSETUJUAN

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Magister Kesehatan (M.Kes.)
Minat Studi Manajemen Kesehatan
Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Airlangga**

Oleh:

**MARIA PRIESKA PUTRI PANGLIPUR ATI
NIM 101914453012**

**Menyetujui,
Surabaya, 15 Maret 2022**

Pembimbing Ketua



**Dr. Thinni Nurul R., Dra.Ec., M.Kes.
NIP 196502111991032002**

Pembimbing



**Dr. Dewi Retno Suminar, Dra., M.Si., Psikolog
NIP 196703131991032002**

**Mengetahui,
Koordinator Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan**



**Dr. Djazuly Chalidyanto, S.KM., M.ARS.
NIP 19711108199802100**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Maria Prieska Putri Panglipur Ati
NIM : 101914453012
Program Studi : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Minat Studi : Manajemen Kesehatan
Angkatan : 2019
Jenjang : Magister

menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan tesis saya yang berjudul:

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP, WORK-LIFE BALANCE*
DAN *WELL-BEING* TERHADAP KINERJA PERAWAT
DI RS PANTI WALUYA SAWAHAN MALANG**

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan tindakan plagiat, maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surabaya, 15 Maret 2022



(Maria Prieska Putri Panglipur Ati)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas karunia dan berkatNya sehingga penyusunan tesis dengan judul: **“Pengaruh *Servant leadership*, *Work-Life Balance* dan *Well-Being* terhadap Kinerja Perawat di RS Panti Waluya Sawahan Malang”** ini dapat terselesaikan.

Tesis ini berisikan tentang laporan penelitian yang terdiri atas pendahuluan, tinjauan pustaka, kerangka konseptual, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh *Servant leadership*, *Work-Life Balance* dan *Well-Being* terhadap Kinerja Perawat. Hasil temuan dapat membantu para peneliti dalam menganalisis data untuk penelitian selanjutnya.

Ucapan terimakasih yang tak terhingga saya sampaikan kepada Ibu Dr. Thinni Nurul Rochmah, Dra.Ec., M.Kes., selaku Pembimbing Ketua yang dengan kesabaran perhatiannya dalam memberikan bimbingan, semangat dan saran hingga tesis ini bisa terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih yang tak terhingga juga saya sampaikan kepada Ibu Dr. Dewi Retno Suminar, Dra., M.Si. Psikolog, selaku pembimbing kedua yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, motivasi dan saran demi kesempurnaan tesis ini.

Dengan terselesainya tesis ini, perkenankan saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Moh. Nasih, S.E., MT., Ak. selaku Rektor Universitas Airlangga;
2. Dr. Santi Martini, dr., M.Kes., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga;
3. Dr. Djazuly Chalidyanto, S.KM., M.ARS., selaku Koordinator Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
4. Dr. Thinni Nurul Rochmah, Dra.Ec., M.Kes., selaku Ketua Minat Studi Manajemen Kesehatan;
5. Bapak/ Ibu Dosen tim penguji: Prof. Dr. Nursalam, M.Nurs (Hons); Dr. Thinni Nurul Rochmah, Dra.Ec., M.Kes.; Dr. Dewi Retno Suminar, Dra., M.Si., Psikolog.; Dr. Ernawaty, drg., M.Kes.; Lisa Setiawati, dr., M.MRS.; dan Ida Irmawati, drg., M.Kes., M.HKes.;

6. Wibowo, S.Kep., Ners., M.Biomed, selaku Ketua STIKes Panti Waluya Malang beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan kepercayaan untuk menempuh pendidikan magister kesehatan;
7. Segenap Direksi dan staf dari RS Panti Waluya Sawahan Malang yang telah membantu dalam proses penelitian;
8. Perawat pelaksana RS Panti Waluya Sawahan Malang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini;
9. Orang Tua yang selalu mendoakan serta memberikan dukungan tak terhingga selama studi; dan
10. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah memberikan motivasi serta dukungan kepada saya.

Penulisan hasil penelitian ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan hasil penelitian ini. Dan semoga tesis ini dapat memberikan manfaat.

Surabaya, 21 Februari 2022

Penulis

SUMARRY

The Influence of Servant Leadership, Work-life Balance, and Well-being on Nurse Performance at Panti Waluya Hospital, Sawahan District, Malang

Nurses play a role in providing services that aim to assist clients in achieving and maintaining optimal health to improve quality of life (Association of Registered Nurses of Newfoundland and Labrador, 2006). In order to achieve this goal, it is necessary for the performance of nurses to have a direct impact on the patient's health, namely nursing care which consists of the preparation of assessments; determination of nursing diagnoses; planning; implementation; and nursing evaluation (PPNI, 2005; Coster, Watkins dan Norman, 2018). The problem in this study is the nurses at Panti Waluya Sawahan Hospital Malang who still do not meet the target in the implementation of nursing care, with 16.1% in 2019, 49.9% in 2020, and 42.4% in 2021 (RSPW, 2021). The failure to achieve the target may caused by work environment factors (servant leadership) and individual factors (work-life balance and well-being). The purpose of this study was to analyze the effect of servant leadership, work-life balance, and well-being on the performance of nurses

This study uses the application of several previous theories related to servant leadership, work-life balance and well-being. The concept of servant leadership in this study applies theory of Liden et. al (2008) Which stated that servant leadership behavior is formed from 7 indicators, namely emotional healing, creating value for the community, conceptual skills, empowering, helping subordinates grow and succeed, putting subordinates first, and behaving ethically. The application of work-life balance is seen from role theory with the perspective of role conflict and enrichment and uses Fisher's indicators of work-life balance (2009). The well-being variable uses the application of Flourishing theory which was later developed into *PERMA* theory (Positive emotion, Engagement, Relationship, Meaning and Accomplishment) (Seligman, 2012). Nurses performance application using Gibson's performance theory (2012) which stated that work environment and individual factors as factors that affect performance.

This research was a quantitative research with observational method and cross-sectional design. The research was carried out in June 2021-February 2022 at Panti Waluya Hospital, Sawahan District, Malang City with a sample of implementing nurses. Sampling was determined by the stratified random sampling method which was grouped based on the level of education and obtained a large sample of 136 respondents. The research instrument used three standard questionnaires from each independent variable, namely the Servant leadership Questionnaire, Work-Life Balance Scale and Workplace Perma Profiler. The dependent variable was measured using an observation sheet from where the research was conducted. The data analysis technique applied was descriptive

analysis consisting of frequency and percentage values, and analysis using multiple linear regression.

The results showed that most of the implementing nurses at Panti Waluya Sawahan Hospital, Malang had the perception that the servant leadership of the head of the nurses belongs to the category of high servant leadership, as many as 66 respondents (48.5%); and at least the perception that the servant leadership of the head of the room was low, namely 8 respondents (5.9%); most nurses had a balanced work-life balance, as many as 82 respondents (60.3%); and at least 9 respondents (6.6%) belong to an unbalanced work-life balance; most of the respondents, namely 47 respondents (34.6%) had high well-being; and at least 17 respondents (12.5%) were classified as very high well-being; There were more implementing nurses whose performance was classified as very good, as many as 91 respondents (66.9%); and the least, ie 7 respondents (5.1%) classified in the moderate performance. The results showed that there was a significant effect of the servant leadership variable on the nurse's performance ($p=0.001$; $\beta=0.265$), there was an effect of work-life balance on the nurse's performance ($p=0.005$; $\beta=0.227$), and well-being on the nurse's performance. ($p=0.002$; $\beta=0.258$). The variable with the strongest influence was servant leadership; and the variable with the smallest effect was work-life balance with a significance level of 0.005 and $\beta=0.227$.

The high perception of nurses about servant leadership of the nurse head is caused by the ideal leader prototype and the servant leader's desire to serve his members. A reliable servant leader is able to pay attention to nurses' personal problems, understands to identify problems correctly, gives nurses the freedom to make decisions according to their authority, helps nurses to grow according to their abilities, prioritizes nurses' problems rather than personal problems, and can set an example for nurses to act in accordance with ethical standards. Implementing nurses who have a balanced work-life balance are supported by the experience and adaptability of nurses in dealing with role conflicts. The high nurse's well-being is influenced by the social support factor received by the nurse and the nurse's life goals.

The nurse head's servant leadership, nurses work-life balance, and the nurse's well-being condition can improve the performance of nursing care. Servant leadership has the strongest influence on nurse performance because servant leaders can build a safe work climate and make subordinates have the courage to take risks when working during a pandemic. The head of nurses is expected to be able to improve the emotional healing between the nurse manager with the implementing nurses; and implement servant leadership by giving trust to the implementing nurses based on their abilities and authority.

RINGKASAN

Pengaruh *Servant Leadership*, *Work-life Balance*, dan *Well-being* terhadap Kinerja Perawat di RS Panti Waluya Sawahan Malang

Perawat berperan dalam memberikan pelayanan yang bertujuan membantu klien dalam mencapai dan menjaga kesehatan yang optimal untuk meningkatkan kualitas hidup (Association of Registered Nurses of Newfoundland and Labrador, 2006). Guna mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan kinerja perawat yang berdampak langsung terhadap kesehatan pasien, yaitu asuhan keperawatan yang terdiri atas penyusunan pengkajian; penentuan diagnosa keperawatan; perencanaan; implementasi; dan evaluasi keperawatan (PPNI, 2005; Coster, Watkins dan Norman, 2018). Masalah dalam penelitian ini adalah masih terdapat perawat di RS Panti Waluya Sawahan Malang yang tidak memenuhi target dalam pelaksanaan asuhan keperawatan, yaitu 16.1% pada tahun 2019, 49,9% pada tahun 2020, dan 42,4% pada tahun 2021 (RSPW, 2021). Ketidaktercapaian target tersebut kemungkinan disebabkan oleh faktor lingkungan pekerjaan (*servant leadership*) dan faktor individu (*work-life balance* dan *well-being*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *servant leadership*, *work-life balance*, dan *well-being* terhadap kinerja perawat pelaksana.

Penelitian ini menggunakan penerapan dari beberapa teori terdahulu yang berkaitan dengan *servant leadership*, *work-life balance* dan *well-being*. Konsep *servant leadership* dalam penelitian ini mengaplikasikan teori Liden et. al (2008) yang menyatakan bahwa *servant leadership behaviour* dibentuk dari 7 indikator, yaitu *emotional healing*, *creating value for the community*, *conceptual skills*, *empowering*, *helping subordinates grow and succeed*, *putting subordinates first*, dan *behaving ethically*. Penerapan *work-life balance* dipandang dari teori peran dengan perspektif konflik peran dan *enrichment* dan menggunakan indikator *work-life balance* dari Fisher (2009). Variabel *well-being* menggunakan penerapan dari teori *Flourishing* yang kemudian dikembangkan menjadi teori *PERMA* (*Positive emotion*, *engagement*, *relationship*, *meaning* dan *accomplishment*) (Seligman, 2012). Aplikasi kinerja perawat menggunakan teori kinerja Gibson (2012) yang menyatakan bahwa faktor lingkungan pekerjaan dan individu sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode observasional dan rancang bangun *cross sectional* yang dilaksanakan pada Juni 2021-Februari 2022 di RS Panti Waluya Sawahan Malang dengan sampel perawat pelaksana. Pengambilan sampel ditentukan dengan metode *stratified random sampling* yang dikelompokkan berdasarkan tingkat pendidikan dan diperoleh besar sampel 136 responden. Instrumen penelitian menggunakan tiga kuesioner baku dari tiap variabel independen, yaitu *Servant leadership Questionnaire*, *Work-Life Balance Scale* dan *Workplace Perma Profiler*. Variabel dependen diukur menggunakan

lembar observasi dari tempat penelitian. Teknik analisis data yang diterapkan analisis deskriptif yang terdiri atas nilai frekuensi dan persentase, dan analisis dengan uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan perawat pelaksana di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang sebagian besar berpersepsi bahwa *servant leadership* kepala ruang tergolong dalam kategori *servant leadership* tinggi yaitu sebanyak 66 responden (48,5%); dan paling sedikit yang berpersepsi bahwa *servant leadership* kepala ruang tergolong rendah, yaitu sebesar 8 responden (5,9%); sebagian besar perawat memiliki pengalaman *work-life balance* yang seimbang, yaitu sebanyak 82 responden (60,3%); dan yang paling sedikit yaitu sebanyak 9 responden (6,6%) tergolong dalam *work-life balance* kurang seimbang; sebagian besar responden yaitu sebanyak 47 responden (34,6%) memiliki *well-being* tinggi; dan yang paling sedikit yaitu sebanyak 17 responden (12,5%) tergolong *well-being* sangat tinggi; perawat pelaksana lebih banyak yang kinerjanya tergolong sangat baik, yaitu sebanyak 91 responden (66,9%); dan yang paling sedikit, yaitu 7 responden (5,1%) tergolong dalam kinerja cukup. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari variabel *Servant leadership* terhadap kinerja perawat ($p=0,001$; $\beta=0,265$), terdapat pengaruh *Work-life Balance* terhadap kinerja perawat ($p=0,005$; $\beta=0,227$), dan *Well-Being* terhadap kinerja perawat ($p=0,002$; $\beta=0,258$).

Tingginya persepsi perawat tentang *servant leadership* kepala ruang disebabkan oleh *leader ideal prototype* dan keinginan *servant leader* untuk melayani anggotanya. *Servant leader* yang handal mampu memperhatikan masalah pribadi perawat, memahami mengidentifikasi masalah dengan tepat, memberikan kebebasan pada perawat untuk mengambil keputusan sesuai wewenangnya, membantu perawat untuk bertumbuh sesuai kemampuannya, mementingkan masalah perawat daripada masalah pribadi, serta dapat memberikan contoh pada perawat untuk bertindak sesuai dengan standar etik. Perawat pelaksana yang memiliki *work-life balance* yang seimbang didukung oleh faktor pengalaman dan kemampuan adaptasi perawat dalam menghadapi konflik peran yang dijalani. Tingginya *well-being* perawat dipengaruhi oleh faktor dukungan sosial yang diterima oleh perawat dan tujuan hidup yang dimiliki perawat.

Kepemimpinan yang melayani dari kepala ruang kepada perawat; keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi perawat; serta kondisi *well-being* perawat dapat meningkatkan kinerja asuhan keperawatan. *Servant leadership* memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja perawat karena *servant leader* dapat membangun iklim kerja yang aman dan menjadikan bawahan memiliki keberanian dalam mengambil risiko pada saat bekerja di masa pandemi. Kepala ruang diharapkan dapat meningkatkan *emotional healing* kepala ruang dengan perawat pelaksana dan menerapkan *servant leadership* dengan memberikan kepercayaan kepada perawat pelaksana sesuai dengan kemampuan dan wewenangnya.

ABSTRACT

The Influence of Servant Leadership, Work-life Balance, and Well-being on Nurse Performance at Panti Waluya Hospital, Sawahan District, Malang

The performance of nurses at Panti Waluya Sawahan Hospital Malang (RSPW) has not met the 100% target, namely 16.1% of nurses in 2019, 49.9% of nurses in 2020, and 42.4% of nurses in 2021 who have not reached the target in implementation of nursing care. The purpose of this study was to analyze the effect of servant leadership, work-life balance, and well-being on the performance of nursing care. This is a quantitative research with an observational method with a cross sectional design. The study was carried out on nurses at the RSPW by taking samples using stratified random sampling with a sample size of 136 respondents. The independent variable data was measured using the Servant Leadership Questionnaire (SLQ), Work-Life Balance (WLB) Scale and Workplace Perma Profiler. The performance of nursing care was measured by the nursing care observation sheet belonging to the RSPW which was observed by the head of the nurses. Data analysis used multiple linear regression test. The results showed that most of the respondents perceived that the head of the room had high servant leadership (48.5%), the work-life balance of the implementing nurses was mostly balanced (60.3%), the nurse's level of well-being was high (34.6%), and most of them have very good nursing care performance (66.9%). Statistical test with multiple linear regression showed that there was an effect of servant leadership on nurse performance ($p=0.001$; $\beta=0.265$), there was an effect of work-life balance on nurse performance ($p=0.005$; $\beta=0.227$), and well-being on nurse performance. ($p=0.002$; $\beta=0.258$). The results showed that the implementing nurses were more likely to be in the work domain than personal life, but had low work engagement. Nurses are expected to strengthen individual character by controlling negative emotions and applying adaptive coping in order to make positive emotions one of the motivations to balance work life and personal life; and develop and implement time management or self-management.

Keywords: servant leadership, work-life balance, well-being, nurse performance

ABSTRAK

Pengaruh *Servant Leadership*, *Work-life Balance*, dan *Well-being* terhadap Kinerja Perawat di RS Panti Waluya Sawahan Malang

Kinerja perawat di RS Panti Waluya Sawahan Malang (RSPW) belum memenuhi target 100%, yaitu 16,1% perawat pada tahun 2019, 49,9% perawat pada tahun 2020, dan 42,4% perawat pada tahun 2021 yang belum mencapai target dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *servant leadership*, *work-life balance*, dan *well-being* terhadap kinerja asuhan keperawatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode observasional dengan rancang bangun *cross sectional*. Penelitian dilaksanakan pada perawat pelaksana di RSPW dengan pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling* dengan besar sampel 136 responden. Data variabel independen diukur menggunakan kuesioner *Servant Leadership Questionnaire (SLQ)*, *Work-Life Balance (WLB) Scale* dan *Workplace Perma Profiler*. Kinerja asuhan keperawatan diukur dengan lembar observasi asuhan keperawatan milik RSPW yang diobservasi oleh kepala ruang. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden berpersepsi bahwa kepala ruang memiliki *servant leadership* tinggi (48,5%), *work-life balance* perawat pelaksana sebagian besar tergolong seimbang (60,3%), tingkat *well-being* perawat tinggi (34,6%), dan sebagian besar memiliki kinerja asuhan keperawatan sangat baik (66,9%). Uji statistik dengan regresi linier berganda menunjukkan *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja perawat ($p=0,001$; $\beta=0,265$), *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja perawat ($p=0,005$; $\beta=0,227$), dan *well-being* berpengaruh terhadap kinerja perawat ($p=0,002$; $\beta=0,258$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat pelaksana lebih cenderung berada pada domain pekerjaan dibandingkan kehidupan pribadi, namun memiliki keterikatan kerja rendah. Perawat diharapkan dapat menguatkan karakter individu dengan mengontrol emosi negatif dan menerapkan coping adaptif agar dapat menjadikan emosi positif sebagai salah satu motivasi untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi; serta menyusun dan menerapkan *time management* atau *self management*.

Kata Kunci: *servant leadership*, *work-life balance*, *well-being*, kinerja asuhan keperawatan.

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DEPAN.....	i
SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PRASYARAT GELAR	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
<i>SUMARRY</i>	ix
RINGKASAN.....	xi
<i>ABSTRACT</i>	xiii
ABSTRAK	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH.....	xxi
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang dan Identifikasi Masalah.....	1
1.2 Kajian Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah.....	15
1.4 Rumusan Masalah.....	18
1.5 Tujuan Penelitian.....	18
1.5.1 Tujuan Umum	18
1.5.2 Tujuan Khusus.....	19
1.6 Manfaat Penelitian.....	20
1.6.1 Manfaat Teoritis	20
1.6.2 Manfaat Praktis.....	20
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	 22
2.1 Konsep <i>Servant Leadership</i>	22
2.1.1 Definisi <i>Servant Leadership</i>	22
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Servant Leadership</i>	24
2.1.3 Indikator <i>Servant Leadership</i>	28
2.1.4 Hubungan <i>Servant Leadership</i> dengan Kinerja	33
2.2 Konsep <i>Work-Life Balance</i>	34
2.2.1 Definisi <i>Work-Life Balance</i>	34
2.2.2 Teori yang Mendasari <i>Work-Life Balance</i>	35
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi <i>Work-Life Balance</i>	37
2.2.4 Aspek <i>Work-life Balance (WLB)</i>	39
2.2.5 Hubungan <i>Work-Life Balance</i> dengan Kinerja	42

2.3 Konsep <i>Well-Being</i>	43
2.3.1 Definisi <i>Well-Being</i>	43
2.3.2 Aspek <i>Well-Being</i>	45
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi <i>Well-Being</i>	49
2.3.4 Hubungan <i>Well-Being</i> dengan Kinerja	50
2.4 Konsep Kinerja Perawat	50
2.4.1 Definisi Kinerja	50
2.4.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	51
2.4.3 Penilaian Kinerja	57
2.4.4 Proses Penilaian Kinerja	58
2.4.5 Tujuan Penilaian Kinerja	59
2.4.6 Model Penilaian Kerja	59
2.4.7 Standar Asuhan Keperawatan	61
2.5 Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh <i>Servant Leadership</i> , <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Well-being</i> terhadap Kinerja Perawat.....	67
 BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN	 78
 BAB 4 METODE PENELITIAN	 80
4.1 Jenis Penelitian	80
4.2 Rancang Bangun Penelitian	80
4.3 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	80
4.4 Populasi dan Sampel.....	81
4.4.1 Populasi	81
4.4.2 Sampel	81
4.4.3 Unit Analisis	82
4.5 Kerangka Operasional.....	83
4.6 Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan cara Pengukuran Variabel.....	83
4.7 Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data.....	87
4.7.1 Tahap Persiapan	87
4.7.2 Tahap Pelaksanaan	92
4.8 Pengolahan dan Analisis Data.....	93
4.9 Etika Penelitian.....	93
 BAB 5 HASIL DAN ANALISIS DATA.....	 96
5.1 Gambaran Umum RS Panti Waluya Sawahan Malang	96
5.1.1 Visi dan Misi RS Panti Waluya Sawahan Malang	96
5.1.2 Jenis Pelayanan RS Panti Waluya Sawahan Malang	97
5.1.3 Fasilitas RS Panti Waluya Sawahan Malang.....	97
5.2 Karakteristik Responden.....	98
5.3 Persepsi Perawat tentang <i>Servant Leadership</i> Kepala Ruang di RS Panti Waluya Sawahan Malang	100
5.4 <i>Work-life Balance</i> Perawat Pelaksana di RS Panti Waluya Sawahan Malang	101
5.5 <i>Well-being</i> Perawat di RS Panti Waluya Sawahan Malang	103

5.6 Kinerja Asuhan Keperawatan di RS Panti Waluya Sawahan Malang	104
5.7 Pengaruh <i>Servant Leadership</i> , <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Well-Being</i> terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan di RS Panti Waluya Sawahan Malang.....	105
5.7.1 Pengaruh <i>Servant leadership</i> , <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Well-Being</i> Terhadap Kinerja Perawat	105
5.7.2 Analisis Pengaruh <i>Servant Leadership</i> , <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Well-Being</i> Terhadap Kinerja Perawat	108
BAB 6 PEMBAHASAN	110
6.1 Gambaran Persepsi Perawat Pelaksana tentang <i>Servant Leadership</i> Kepala Ruang di RS Panti Waluya Sawahan Malang	111
6.2 Gambaran <i>Work-Life Balance</i> Perawat Pelaksana di RS Panti Waluya Sawahan Malang.....	115
6.3 Kondisi <i>Well-Being</i> Perawat Pelaksana di RS Panti Waluya Sawahan Malang	118
6.4 Gambaran Kinerja Perawat Pelaksana di RS Panti Waluya Sawahan Malang	121
6.5 Pengaruh <i>Servant Leadership</i> , <i>Work-Life Balance</i> , dan <i>Well-Being</i> terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di di RS Panti Waluya Sawahan Malang.....	124
6.5.1 Pengaruh <i>Servant Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat.....	124
6.5.2 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Perawat.....	126
6.5.3 Pengaruh <i>Well-Being</i> terhadap Kinerja Perawat.....	128
BAB 7 PENUTUP	131
7.1 Kesimpulan	131
7.2 Saran	132
7.2.1 Bagi Manajer Keperawatan/ Kepala Ruang	132
7.2.2 Bagi Perawat Pelaksana	132
7.2.3 Bagi Organisasi Rumah Sakit.....	133
7.2.4 Bagi Peneliti Selanjutnya	134
DAFTAR PUSTAKA	135
LAMPIRAN	149

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Kinerja Perawat berdasarkan Proses Keperawatan di RS Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2019-2021	2
Tabel 1.2	Kinerja Perawat berdasarkan Proses Keperawatan di RS Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2021	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu tentang Pengaruh <i>Servant Leadership, Work-life Balance</i> dan <i>Well-Being</i>	67
Tabel 4.1	Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan cara Pengukuran Variabel	83
Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden	98
Tabel 5.2	Persepsi Perawat Pelaksana tentang <i>Servant Leadership</i> Kepala Ruang berdasarkan Indikator <i>Servant Leadership</i> Tahun 2021	100
Tabel 5.3	Persepsi Perawat Pelaksana tentang <i>Servant Leadership</i> Kepala Ruang Tahun 2021	101
Tabel 5.4	<i>Work-life Balance</i> Perawat Pelaksana berdasarkan Indikator <i>WLB</i> Tahun 2021	102
Tabel 5.5	<i>Work-life Balance</i> Perawat Pelaksana Tahun 2021	102
Tabel 5.6	<i>Well-being</i> Perawat Pelaksana berdasarkan Indikator <i>Well-Being</i> Tahun 2021	103
Tabel 5.7	<i>Well-being</i> Perawat Pelaksana Tahun 2021	103
Tabel 5.8	Kinerja Asuhan Keperawatan berdasarkan Indikator Proses Keperawatan Tahun 2021	104
Tabel 5.9	Kinerja Asuhan Keperawatan Tahun 2021	105
Tabel 5.10	Tabel Silang Pengaruh <i>Servant Leadership</i> terhadap Kinerja Perawat	106
Tabel 5.11	Tabel Silang Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Perawat	106
Tabel 5.12	Tabel Silang Pengaruh <i>Well-Being</i> terhadap Kinerja Perawat	107
Tabel 5.13	Uji Regresi Linier Berganda Pengaruh <i>Servant Leadership, Work-life Balance</i> , dan <i>Well-being</i> terhadap Kinerja Perawat	109

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1.1	Kajian Masalah Penelitian	10
Gambar 2.1	Proses <i>Enrichment</i> dan <i>Depletion</i>	37
Gambar 2.2	<i>Border Theory</i>	39
Gambar 3.1	Kerangka Konseptual.....	78
Gambar 4.1	Kerangka Operasional.....	83

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Lampiran 1.	<i>Informed Consent</i>	149
Lampiran 2.	Instrumen Penelitian Variabel Independen	150
Lampiran 3.	Instrumen Penelitian Variabel Dependen.....	156
Lampiran 4.	Surat Permohonan Data Awal	158
Lampiran 5.	Jadwal dan Kegiatan Penelitian	159
Lampiran 6.	Etik Penelitian.....	160
Lampiran 7.	Surat Ijin Penelitian	161
Lampiran 8.	Analisis Data SPSS	163

DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN, DAN ISTILAH

Daftar arti lambang

%	= persen
&	= dan
<	= kurang dari
α	= <i>alpha</i>
β	= <i>beta</i>

Daftar singkatan

<i>A</i>	= <i>accomplishment/ achievement</i>
<i>CSE</i>	= <i>Core Self-Evaluation</i>
<i>E</i>	= <i>engagement</i>
<i>H0</i>	= Hipotesis nol
<i>IER</i>	= <i>Interpersonal emotion regulation</i>
<i>LOC</i>	= <i>locus of control</i>
<i>M</i>	= <i>meaning</i>
NTB	= Nusa Tenggara Barat
NTT	= Nusa Tenggara Timur
OCB	= <i>organizational citizenship behaviour</i>
<i>P</i>	= <i>Positive Emotion</i>
PERMA	= <i>Positive emotion, Engagement, Relationship, Meaning, dan Achievement</i>
PLEW	= <i>Personal Life Enhancement of Work</i>
PLIW	= <i>Personal Life Interference with Work</i>
PPNI	= Persatuan Perawat Nasional Indonesia
PWB	= <i>Psychological well-being</i>
<i>R</i>	= <i>relationship</i>
RS	= rumah sakit
RSPW	= Rumah Sakit Panti Waluya
<i>SMART</i>	= <i>specific, measurable, attainable, realistic, dan timed</i>
<i>SWB</i>	= <i>subjective well-being</i>
US	= <i>United States</i>
<i>WEPL</i>	= <i>Work Enhancement of Personal Life</i>
<i>WIPL</i>	= <i>Work Interference with Personal Life</i>
<i>WLB</i>	= <i>work-life balance</i>
<i>WPLE</i>	= <i>Work Personal Life Enhancement</i>

Daftar istilah

Et al.	= and others
--------	--------------