

## HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN PADA PERAWAT

Suci Gita Mawarni

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: sucimawarni16010664028@mhs.unesa.ac.id

Olivia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: oliviaprabandini@unesa.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada perawat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik korelasi yakni untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* yakni sampel memiliki kriteria dengan masa kerja minimal 2 tahun sehingga sampel yang memenuhi kriteria dalam penelitian ini adalah 32 perawat tetap. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan instrumen skala persepsi dukungan organisasi dan skala keterikatan karyawan. Analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *product moment correlation* yang menghasilkan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p > 0,05$ ) yang maknanya adalah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan. Koefisien korelasi dalam penelitian ini adalah 0,657 ( $r = 0,657$ ) yang menunjukkan kategori korelasi antara variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan yang masuk dalam kategori kuat. Penelitian ini memiliki arah hubungan positif yang artinya semakin positif persepsi dukungan organisasi karyawan maka semakin tinggi keterikatan karyawan yang dimiliki. Hal ini berlaku sebaliknya, apabila persepsi dukungan organisasi yang dimiliki negatif maka semakin rendah keterikatan karyawan yang dimiliki oleh perawat.

**Kata Kunci : persepsi dukungan organisasi, keterikatan karyawan, perawat**

### Abstract

*The aim of this research was to determine the relationship between perceived organizational support with employee engagement on nurses. This research conducted used quantitative method with correlation technique to find out the extended of independent variable correlate to dependent variable. This research used purposive sampling technique because it needed sample with minimum of work period over 2 years and sample that fullfil the criteria was 32 settled nurses. The research's instrument was perceived organizational support scale and employee engagement scale. Data was analyzed by product moment correlation with the result level of significance is 0,000 ( $p > 0,05$ ). It means there was correlation between perceived organizational support with employee engagement on nurses. Correlation coefficient in this research was 0,657 ( $r = 0,657$ ) it indicated category of the correlation which in this research has a strong correlation between perceived organizational support and employee engagement. This research revealed a positive direction that means the more positive employee's perceived organizational support the higher employee engagement it has. Otherwise, when nurses had negative perceived organizational support, their engagement was going to be lower*

**Keywords: perceived organizational support, employee engagement, nurses**

### PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk dari pelayanan publik yang bergerak dibidang kesehatan dan bertujuan untuk memelihara serta mengoptimalkan kesehatan masyarakat. Permasalahan yang dialami oleh masyarakat yang dapat menghambat tercapainya tujuan adalah lambat, mahal, berbelit-belit dan melelahkan (Kurniawan, 2016). Permasalahan ini yang mengakibatkan tidak tercapainya pemenuhan tujuan dari instansi yang ada.

Keterikatan karyawan merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan dari instansi. Karyawan yang memiliki keterikatan karyawan akan memanfaatkan dirinya secara optimal sebagai bagian dari organisasi yang dapat mencapai tujuan dari organisasi (Giustani & Mulyana, 2015). Karyawan akan memberikan hasil memuaskan dengan cara bekerja secara optimal dengan melibatkan diri pada instansi untuk mencapai tujuan dari instansi. Schaufeli dan Bekker (2002); Kartono (2017) menyatakan keterikatan karyawan merupakan kontribusi

yang diberikan oleh karyawan dalam bekerja sehingga terlibat fisik maupun kognitif. Keterikatan karyawan melibatkan sebuah pilihan dari perawat untuk memberikan atau tidak memberikan kontribusi pada instansi. Keterikatan karyawan sendiri memiliki tiga dimensi yakni semangat, dedikasi, dan fokus terhadap pekerjaan (Schaufeli & Bekker, 2002; Kartono, 2017). Ciri keterikatan karyawan yang tinggi dapat dilihat dari bagaimana perawat mengerahkan seluruh tenaga untuk menyelesaikan tugas sebaik mungkin (Albrecht, 2010), memberikan inovasi pada instansi (Sun, 2019), dan memiliki minat untuk mencapai tujuan dari instansi (Kruse, 2011). Yudha dan Fikri (2015) menyatakan bahwa dalam pemenuhan perjalanan fungsi rumah sakit yang kompleks, harus memiliki sumber daya manusia yang profesional dimana ditinjau dari teknis dan administrasi kesehatan termasuk perawat. Kemampuan yang dimiliki perawat ini yang dapat menentukan baik atau buruknya pelayanan dan kontribusi yang diberikan untuk mencapai tujuan dari rumah sakit.

Wawancara yang telah dilakukan kepada koordinator perawat memaparkan bahwa perawat tidak optimal ketika diminta bantuan di unit lain. Hal ini disebabkan karena perawat memiliki tugas lain sesuai dengan unitnya. Perawat juga kurang aktif menyampaikan inovasi baik dalam rapat seluruh unit maupun dalam rapat unit. Perbedaan kemampuan dan sifat yang dimiliki menjadi hal yang menyebabkan tidak optimalnya penyampaian kritik dan saran. Pekerjaan yang dilakukan perawat cenderung sama setiap harinya sehingga perawat kurang dalam inisiatif melakukan pekerjaan yang menantang. Perawat yang tidak memiliki keterikatan karyawan dapat berdampak bagi keberlangsungan instansi karena karyawan tidak akan memberikan usaha maksimal untuk bekerja, mudah jenuh dalam bekerja, dan tidak dapat menghadapi masalah yang akan menghambat tercapainya tujuan dari instansi.

Salah satu upaya untuk meningkatkan keterikatan karyawan adalah dengan melihat faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan dimana salah satunya adalah organisasi. Jaske, Sheehan, Linehan, dkk. (2017) menganggap organisasi merupakan peranan penting dalam mengendalikan keterikatan karyawan karena instansi akan mempengaruhi karyawan baik dari atasan, kolega, dan instansi itu sendiri. Instansi dapat meningkatkan keterikatan karyawan melalui persepsi dukungan organisasi. Hal ini disebabkan karena persepsi dukungan organisasi merupakan hal yang membangun keterikatan karyawan (Kahn (1992); Aktar & Pungil, 2017).

Persepsi dukungan organisasi menurut Rhoades dan Eisenberger (2002); Altunoğlu dan Gürel (2015) merupakan persepsi yang dibangun oleh perawat terhadap

dukungan organisasi yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dukungan dari organisasi yang dimaksud adalah dukungan yang diterima oleh perawat baik dari atasan, rekan, dan pengelola instansi. Karakteristik persepsi dukungan yang tinggi adalah diberikan keadilan pada perawat untuk pengembangan diri dan jenjang karir, atasan peduli atas kesejahteraan perawat, dan didapatkannya penghargaan yang sesuai dengan kondisi kerja seperti dalam hal pendapatan, umpan balik, dan kontrol kerja (Eisenberger, Malone, & Presson, 2016).

Hasil survei organisasi yang dilakukan pada perawat menunjukkan bahwa atasan selama ini cenderung kurang dalam memberikan pengarahan baik dalam melakukan tugas atau kontrol terhadap pekerjaan perawat karena tugas yang dimiliki oleh atasan tidak hanya berada di rumah sakit. Perawat juga memiliki pandangan instansi tidak adil dalam memberikan kesempatan untuk promosi, pelatihan dan pendapatan. Ketidakadilan ini disebabkan karena tidak ada persyaratan tertulis bagi perawat yang memenuhi kriteria untuk promosi dan mendapatkan pelatihan dan hanya dipilih dari observasi yang dilakukan dengan melihat berdasarkan kognitif dan penerapan. Berdasarkan hasil survei organisasi diketahui bahwa perawat memiliki pandangan yang rendah atas dukungan organisasi yang diterima.

Persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Mujiasih (2015) memaparkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, akan meningkatkan keterikatan karyawan yang dimiliki. Perawat yang menerima dukungan organisasi akan memiliki pandangan positif mengenai institusinya dan membalas dengan ciri dengan dimilikinya keterikatan karyawan yakni seperti memberikan pelayanan optimal kepada pasien, bersedia mempelajari hal-hal baru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tidak mudah putus asa dalam menghadapi tugas yang berat, dan memberikan inovasi untuk kemajuan instansi.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, maka peneliti bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada perawat.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik korelasional untuk mengetahui sejauh mana satu variabel berkaitan dengan variabel lainnya. Penelitian kuantitatif adalah data yang dikumpulkan untuk melakukan penelitian dan dianalisis berwujud angka dengan menggunakan statistik tertentu dengan teknik koefisien korelasi (Jannah, 2018). Populasi dalam penelitian ini

adalah 67 orang perawat tetap baik PNS dan BLUD non PNS.

Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* karena dalam penelitian ini terdapat kriteria yang harus dipenuhi yakni perawat tetap dengan minimal masa kerja dua tahun sehingga subjek yang memenuhi kriteria dalam penelitian ini adalah 32 perawat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner menggunakan instrumen skala *likert* berdasarkan teori mengenai persepsi dukungan organisasi oleh Rhoades dan Einsenberger (2002) dan keterikatan karyawan oleh Schaufeli dan Bekker (2002).

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi dan uji normalitas dengan menggunakan bantuan SPSS 24.0 for windows. Uji asumsi terdiri dari dua uji yakni uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan data dapat dikatakan normal apabila nilai  $p > 0,05$ . Uji linieritas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *test for linierity* dimana data dikatakan linier apabila nilai  $p < 0,05$ . Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji *Pearson Product Moment* untuk mengetahui korelasi antara dua variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berisi hasil dari pengambilan data yang telah dilakukan. Pengelolaan data ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi data yang terdiri dari nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum dan standar deviasi. Berdasarkan pengelolaan data yang menggunakan SPSS 24.0 for windows diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 1. Statistik Deskriptif**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Keterikatan Karyawan	32	88	126	107,94	9,548
Persepsi Dukungan Organisasi	32	73	102	89,56	8,769

Hasil tabel deskripsi statistik menunjukkan bahwa variabel keterikatan karyawan dapat diketahui bahwa nilai rata-ratanya adalah 107,94 dengan skor tertinggi sejumlah 126 dan skor terendah sejumlah 88. Variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai rata-rata sejumlah 89,56 dengan skor tertinggi sejumlah 102 dan skor terendah sejumlah 73.

Standar deviasi dalam variabel keterikatan karyawan adalah sebesar 9,548 dan pada variabel persepsi dukungan organisasi adalah sebesar 8,769. Berdasarkan

hasil tersebut dapat diketahui bahwa data penelitian bervariasi karena nilai standar deviasi lebih dari 1 SD ( $1 \text{ SD} = 6$ ).

## A. Analisis Data

### 1. Hasil Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal dari setiap variabel penelitian. Pada uji normalitas, data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ).

**Tabel 2. Kategorisasi Distribusi Normal**

Nilai Signifikansi	Karakteristik
Sig > 0,05	Distribusi Data Normal
Sig < 0,05	Distribusi Data Tidak Normal

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 24.0 for windows dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data**

Variabel	Sig	Keterangan
Keterikatan Karyawan	0,200	Data Berdistribusi Normal
Persepsi Dukungan Organisasi	0,057	Data Berdistribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel keterikatan karyawan sebesar 0,200 ( $p > 0,05$ ) dan variabel persepsi dukungan organisasi menunjukkan nilai 0,057 ( $p > 0,05$ ). Dapat diketahui bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 yang artinya kedua variabel berdistribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji linieritas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier variabel persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan. Data dikatakan linier apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

**Tabel 4. Kategorisasi Linieritas Data**

Nilai Sig	Karakteristik
Sig > 0,05	Distribusi Data Tidak Linier
Sig < 0,05	Distribusi Data Linier



Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan *test for linierity* dengan bantuan *software SPSS* versi 24.0 *for windows* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Data**

			Sig	Ket
Keterikatan Karyawan*	Between Groups	Linierity	0,000	Linier
Persepsi Dukungan Organisasi				

Berdasarkan tabel uji linieritas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi linieritas antara variabel keterikatan karyawan dengan persepsi dukungan organisasi adalah 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang memiliki makna hubungan antara variabel keterikatan karyawan dan persepsi dukungan organisasi adalah linier.

## 2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan teknik *Pearson Product Moment* dengan bantuan *software SPSS* versi 24.0 *for windows*. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa analisis variabel digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel dengan besaran korelasi ( $r$ ) yang memiliki rentang 0 sampai dengan 1.

**Tabel 6. Kriteria Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Lemah
0.20-0.399	Lemah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.00	Sangat Kuat

Hubungan antar variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai  $p$  kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), sedangkan jika nilai  $p$  kurang dari 0,05 maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan (Sugiyono, 2018). Hasil pengujian dengan analisis korelasi products momen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis**

Correlations			
		Keterikatan Karyawan	Persepsi Dukungan Organisasi
Keterikatan Karyawan	Pearson Correlation	1	0,657
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	32	32
Persepsi Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	0,657	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	32	32

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel uji hipotesis yang telah dipaparkan, dapat diketahui memiliki nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel keterikatan karyawan dan persepsi dukungan organisasi pada perawat.

Nilai koefisien korelasi juga ditunjukkan oleh tabel diatas yakni sebesar 0,657 ( $r=0,657$ ) yang menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel. Arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif dimana ditunjukkan dengan nilai 0,657 ( $r=0,657$ ) dengan artian memiliki hubungan searah. Hubungan searah ini bermakna semakin tinggi keterikatan karyawan yang dimiliki oleh perawat, semakin positif persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh perawat.

**Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi**

	Measures of Association			
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Keterikatan *	.657	.431	.925	.856
Persepsi				

Koefisien determinasi merupakan variasi dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, didapatkan bahwa nilai koefisien determinasi dari variabel persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan adalah sebesar 0,431. Hasil ini memiliki makna bahwa variabel persepsi dukungan organisasi mempengaruhi keterikatan karyawan sebesar 43,1% dan sebesar 57,9% lainnya berasal dari faktor lain.

## **PEMBAHASAN**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada perawat”. Pembuktian hipotesis tersebut kemudian dilakukan uji hipotesis dan menghasilkan nilai signifikansi antara variabel keterikatan karyawan dengan persepsi dukungan organisasi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang memiliki makna kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Korelasi Pearson Product Moment tidak hanya menghasilkan nilai signifikansi melainkan juga koefisien korelasi ( $r$ ). Koefisien korelasi menunjukkan tingkat kategori hubungan yang dimiliki antar variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel keterikatan karyawan. Penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,657 ( $r=0,657$ ) yang bermakna kedua variabel memiliki hubungan yang masuk dalam kategori kuat.

Uji ini menggunakan metode two tailed untuk mengetahui arah hubungan dari kedua variabel sehingga dari nilai koefisien korelasi ( $r$ ) dapat diketahui arah hubungan dalam penelitian ini yakni positif atau hubungan searah yang maknanya adalah semakin tinggi skor keterikatan karyawan yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi skor persepsi dukungan organisasi yang dimiliki. Begitu juga dengan sebaliknya, apabila skor keterikatan karyawan rendah, maka semakin rendah skor persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan memiliki hubungan kuat karena terdapat keterkaitan antar kedua variabel. Variabel persepsi dukungan organisasi dapat berkontribusi dalam meningkatkan dimensi pada keterikatan karyawan. Hal ini ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan oleh Kaliannan dan Adjovu (2015) didapatkan bahwa karyawan yang melakukan tugas secara optimal dan menghasilkan kinerja yang baik tidak terlepas dari bagaimana atasan selalu memberikan arahan, memberikan evaluasi dan memberikan solusi dalam kendala yang dihadapi oleh karyawannya. Hal ini masuk dalam dimensi hubungan dengan atasan dalam variabel persepsi dukungan organisasi.

Variabel keterikatan karyawan juga memiliki hubungan kuat dengan persepsi dukungan organisasi. Hal ini dapat diketahui bagaimana persepsi dukungan organisasi dapat berkontribusi untuk meningkatkan keterikatan karyawan. Berdasarkan penelitian Mujiasih (2015), diketahui bahwa lingkungan kerja yang kondusif dengan memberikan keadilan distributif dan prosedural dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Instansi yang

memberikan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan akan menghadirkan keterikatan karyawan dengan instansi sehingga karyawan akan ikut dalam andil dalam memajukan unit dan instansi untuk semakin baik. Perilaku ini masuk dalam dimensi fokus terhadap pekerjaan dalam keterikatan karyawan.

Keterikatan karyawan menurut Schaufeli dan Bekker (2002); Kartono (2017) adalah perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan ketika melakukan pekerjaan sehingga dapat berkontribusi dari fisik maupun kognitif. Keterikatan karyawan dapat dikatakan dimiliki oleh karyawan apabila karyawan melakukan tugas secara optimal, keinginan untuk menambah pengetahuan dengan cara melakukan tugas yang menantang, dan memiliki minat yang besar dalam bidangnya. Sehingga dengan dimilikinya keterikatan karyawan, organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan yang diharapkan (Lockwood, 2007; Lewiuci & Mustamu (2016). Menurut Schaufeli dan Bekker (2002), keterikatan karyawan terdiri dari beberapa dimensi yakni dimensi semangat, dedikasi, dan fokus terhadap pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan skala keterikatan karyawan berdasarkan dimensi dari Schaufeli dan Bekker (2002) menunjukkan bahwa perawat keberatan dalam melakukan tugas dari unit lainnya. Perawat memiliki tanggung jawab personal yang harus diselesaikan berdasarkan target sehingga perawat merasa terbebani jika harus membantu unit lainnya. Perawat juga menunjukkan perilaku tidak ingin bekerja lebih dari jam yang telah ditentukan. Berdasarkan demografi pada perawat, rata-rata perawat secara dominan adalah perempuan yang berstatus telah menikah sehingga terdapat kewajiban lainnya yang harus dilakukan. Hal ini merupakan salah satu faktor yang menyebabkan perawat memikirkan banyak hal sehingga tidak fokus dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja. Perawat juga terganggu dalam penyelesaian tugasnya karena selama bekerja terdapat gangguan dari rekan kerja yang cenderung mengajak untuk berbicara daripada melakukan pekerjaan. Karyawan tanpa keterikatan karyawan akan mengancam keberlangsungan organisasi karena dirinya tidak terikat dengan organisasi yang nantinya akan menimbulkan berbagai permasalahan (Giustina & Mulyana, 2015).

Persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan. Hal ini disebabkan karena persepsi dukungan organisasi merupakan faktor yang membangun keterikatan karyawan (Kahn (1992); Aktar & Pungil, 2017). Persepsi dukungan organisasi inilah yang nantinya akan mempengaruhi bagaimana karyawan memiliki pandangan mengenai dukungan organisasi baik dari atasan, rekan kerja, dan pengelolaan instansi. Karyawan bekerja secara optimal

disebabkan oleh dukungan yang diterima sehingga individu akan menyatukan identitas diri mereka sebagai anggota organisasi (Putrie & Nursalim, 2013).

Persepsi dukungan organisasi menurut Rhoades dan Eisenberger (2002); Altunoğlu dan Gürel (2015) merupakan kepedulian yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan dengan melihat kontribusi yang telah dilakukan dan organisasi peduli atas kesejahteraan karyawan. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002); Altunoğlu dan Gürel (2015), persepsi dukungan organisasi terdiri dari aspek keadilan, hubungan dengan atasan, dan penghargaan yang diterima sesuai dengan kondisi pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan berdasarkan dimensi Rhoades dan Eisenberger (2002), Perawat memiliki pandangan bahwa atasan hanya melihat hasil yang diberikan tanpa mengetahui proses yang telah dilakukan termasuk apresiasi yang diterima selama bekerja. Ketika perawat memberikan gagasan, hal tersebut diabaikan oleh atasan dan perawat juga memiliki pandangan bahwa hak yang didapatkan dirinya berbeda dengan rekan kerjanya. Tidak adanya transparansi dalam pembagian jasa pelayanan juga menyebabkan perawat memandang tidak adilnya pemberian jasa pelayanan yang ada. Perawat merasa kurang mendapatkan penghargaan ketika terdapat perawat yang berprestasi.

Keterikatan karyawan yang dimiliki oleh perawat berkaitan dengan positif atau negatif persepsi dukungan organisasi. Ketika karyawan memiliki pandangan bahwa selama ini kontribusi mereka tidak pernah dihargai, tidak mendapatkan kompensasi yang cukup, tidak diberikan kesempatan dalam promosi ataupun pelatihan, maka mereka tidak dapat memberikan timbal balik yang positif. Karyawan akan bekerja dengan tidak optimal, melayani dengan tidak ramah, bahkan akan mudah jenuh dan bosan sehingga meningkatkan angka *turn over* yang dapat merugikan instansi. Lain halnya ketika instansi memberikan penghargaan yang sesuai pekerjaan dan kondisi yang ada, karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan, dan keadilan yang diterima diri maupun unitnya maka perawat akan dengan senang membalas hal tersebut dengan timbal balik positif. Hal inilah mengapa instansi berperan dalam meningkatkan keterikatan karyawan.

Persepsi dukungan organisasi bukan menjadi faktor utama dalam mempengaruhi keterikatan karyawan, namun juga dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hal ini dapat diketahui dari hasil koefisien determinan yang menunjukkan sebanyak 43,1% variasi persepsi dukungan organisasi berpengaruh pada variabel keterikatan karyawan dan sebanyak 57,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti kepuasan kerja, kepribadian dan *locus of control*.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Penelitian ini memiliki hipotesis ‘terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada perawat di Rumah Sakit “X”’. Setelah dilakukan uji hipotesis dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan signifikan sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hubungan korelasi yang dimiliki antar variabel masuk dalam kategori kuat dengan arah positif yang memiliki makna jika persepsi dukungan organisasi yang dimiliki positif, maka keterikatan karyawan juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika persepsi dukungan organisasi individu negatif maka keterikatan karyawan juga rendah.

### **Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti, yakni:

#### a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh perawat. Hal yang dapat dilakukan instansi untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi adalah dengan melakukan transparansi pada promosi. Instansi dapat menerapkan kebijakan kenaikan jabatan yang dipaparkan secara tertulis sehingga jelas alurnya dan jelas kriteria calon perawat.

#### b. Bagi Responden

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi bagi perawat dalam meningkatkan keterikatan karyawan. Perawat dapat meningkatkan beberapa hal yakni menjadi pendukung bagi rekan kerja dalam melakukan pekerjaan seperti tidak mengajak berbicara rekan kerja ketika bekerja. Perawat juga dapat menyampaikan kendala dalam bekerja kepada rekan atau atasan sehingga mengurangi kesalahan dalam bekerja.

#### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya berfokus pada hubungan keterikatan karyawan dengan persepsi dukungan organisasi, sehingga peneliti tidak dapat mengungkap faktor lainnya yang berhubungan dengan keterikatan karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor yang berhubungan dengan faktor pekerjaan seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan pada faktor internal seperti *locus of control*. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat meneliti dengan jumlah subjek yang lebih besar karena dalam penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah subjek.



## DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S., L. Handbook of Employee Engagement. United Kingdom: Edward Elgar Publishing Limited
- Altunoğlu, A.E., & Gürel, E.B.B. (2015). Effects of leader-member exchange and perceived organizational support on organizational innovation: The Case of Denizli Technopark. [versi elektronik]. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 207: 175-181. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.10.170
- Aktar, A., & Pungil, F. (2017). Antecedents and consequences of employee engagement: A conceptual Study. [Versi Elektronik]. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(6): 2319-7668 . doi: 10.9790/487X-1906065467
- Eisenberger, R., Malone, G., & Presson, W.,D. (2016). Optimizing perceived Organization support to enhance employee engagement. United State
- Giustina, F., I., & Mulyana, O.,P. (2015). Hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kesesuaian peran kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Brata Indonesia (Persero). *Jurnal Karakter*, 4,(2): 1-6
- Jannah, M. (2018). Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi. Surabaya: Unesa University Press
- Jaske, D., Sheehan, M., Linehan, C., & Moran, M. Employee engagement in discussion: Goals, perspective, and recommendations. [versi elektronik]. *Journal of Human Resource Management*, 20(2): 22-29. Diunduh dari [https://www.researchgate.net/publication/318038867\\_Employee\\_engagement\\_in\\_discussion\\_Goals\\_perspectives\\_and\\_recommendations](https://www.researchgate.net/publication/318038867_Employee_engagement_in_discussion_Goals_perspectives_and_recommendations)
- Kahn, W., A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. [versi elektronik]. *Human Relations*, 45(4), 321-349.
- Kaliannan, M., & Adjovu, S., N. (2015). Effective employee engagement and organizationas success: A case study. [versi elektronik]. *Journal Social and Behavioral Sciences*, 172: 161-168. Diunduh dari <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815003870>
- Kartono. (2017). Personality, Employee Engagement, Emotonal Intelegence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Itention. Yogyakarta: Deepublisher
- Kurniawan, R.,C. (2016). Inovasi kualitas pelayanan publik pemerintah daerah [versi elektronik]. *Jurnal Ilmu Hukum*. 10,(03): 569-585. Doi : <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v10no3.794>
- Kruse, K. (2012). Employee Engagement 2.0 [Versi elektronik] . Richoboro: The Kruse Grup. Diunduh dari [http://www.kevinkruse.com/wpcontent/uploads/2015/05/EE20\\_edition5\\_gift.pdf](http://www.kevinkruse.com/wpcontent/uploads/2015/05/EE20_edition5_gift.pdf)
- Lewiuci, P.G., & Mustamu, R.H. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin. [versi elektronik]. *Jurnal Agora*, 4(2):101-107. Diunduh dari <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/4738>.
- Lockwood, N., R. (2007). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR's Stategic Role. *SHRM Research*.
- Putrie, F., & Nursalim, M. (2013). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan budaya organisasi dengan organizational citizenship behavior (ocb) pada karyawan PT. Pertamina UPMS V Surabaya. [versi elektronik]. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 3(2):141-147. Diunduh dari <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jppt/article/view/1835>
- Schaufeli, W.,B., & Bekker (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3: 71-92
- Sun, L. (2019). Employee engagement: A literatur review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1):63-80. Diunduh dari [https://www.researchgate.net/publication/330139773\\_Employee\\_Engagement\\_A\\_Literature\\_Review/link/5c2f64cf458515a4c70b9640/download](https://www.researchgate.net/publication/330139773_Employee_Engagement_A_Literature_Review/link/5c2f64cf458515a4c70b9640/download)
- Yudha, D., & Fikri, H., T. (2015). Hubungan employee engagement dengan kinerja perawat rumah sakit di kota Pariaman. [versi elektronik]. *Jurnal RAP UNP*, 6(1): 1-10. Diunduh dari <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/psikologi/article/download/6645/5204>