

Hubungan *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Work Engagement* pada Perawat

Adzra Geubrina¹, Erwin², Wan Nishfa Dewi³

^{1,2,3} Universitas Riau

Email Penulis Korespondensi: gbrnaa@gmail.com

Article History:

Received Dec 12th, 2025

Accepted Feb 12th, 2026

Published Mar 16th, 2026

Abstrak

Pendahuluan: *Perceived Organizational Support* (POS) merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai pekerjaan dan memberikan dukungan terhadap kesejahteraan mereka yang dapat memengaruhi *Work Engagement* terutama pada perawat. **Tujuan:** Untuk mengetahui hubungan *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Work Engagement* pada perawat. **Metode:** Penelitian ini menggunakan desain korelasi dengan pendekatan *cross-sectional*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden, diambil dengan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Work Engagement* yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Analisis yang digunakan yaitu analisis univariat dan bivariat menggunakan uji *Chi-Square*. **Hasil:** Mayoritas responden berusia dewasa awal (18-40 tahun) (59%), berjenis kelamin perempuan (88%), pendidikan terakhir Ners S1 Keperawatan (71%), dan lama bekerja di RSUD Arifin Achmad lebih dari 10 tahun (59%). Hasil uji statistik adanya hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Perawat dengan *p-value* = 0,00. **Kesimpulan:** *Perceived Organizational Support* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Work Engagement* perawat. Sehingga pihak Rumah Sakit dapat meningkatkan persepsi positif perawat terhadap institusi melalui kebijakan yang adil, penghargaan terhadap kinerja, serta dukungan dari atasan.

Kata Kunci : Perawat, *Perceived Organizational Support*, *Work Engagement*

Abstract

Introduction: *Perceived Organizational Support* (POS) refers to employees' perception of the extent to which the organization values their contributions and cares about their well-being, which can influence their level of work engagement, especially among nurses. This study aimed to examine the relationship between perceived organizational support and work engagement in nurses. **Methods:** This research employed a correlational design with a *cross-sectional* approach. The sample consisted of 100 respondents selected using *purposive sampling*. Data were collected using validated and reliable questionnaires on *Perceived Organizational Support* and *Work Engagement*. Data were analyzed using univariate and bivariate analysis with the *Chi-square* test. **Results:** The majority of respondents were in early adulthood (18–40 years) (59%), female (88%), held a Bachelor of Nursing with a professional degree (71%), and had worked at Arifin Achmad Regional General Hospital for more than 10 years (59%). Statistical analysis showed a significant relationship between *Perceived Organizational Support* and *Work Engagement* among nurses, with a *p-value* of 0.00. **Conclusion:** *Perceived Organizational Support* has a significant relationship with nurses' *Work Engagement*. Therefore, hospitals should aim to enhance nurses' positive perceptions of the organization by implementing equitable policies, providing performance recognition, and offering support from supervisors.

Keywords : Nurse, *Perceived Organizational Support*, *Work Engagement*

1. PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan aspek fundamental dalam kehidupan manusia yang harus didukung dengan penyelenggaraan layanan kesehatan yang berkualitas. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan dituntut mampu memberikan pelayanan yang optimal, dan perawat memiliki peran penting karena berinteraksi langsung dengan pasien hampir di seluruh unit pelayanan¹. Kualitas asuhan keperawatan sangat dipengaruhi oleh tingkat keterikatan perawat dalam bekerja (*Work Engagement*), yang mencerminkan semangat, dedikasi, dan penghayatan dalam menjalankan tugasnya². Tingginya *Work Engagement* terbukti dapat meningkatkan kinerja dan mencegah perilaku negatif seperti ketidakhadiran atau penurunan produktivitas³.

Namun, survei global menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja, termasuk di Asia Tenggara, memiliki tingkat *Work Engagement* yang rendah, dan Indonesia tercatat sebagai salah satu negara dengan tingkat keterikatan kerja yang rendah⁴. Kondisi serupa juga ditemukan pada beberapa rumah sakit di Indonesia, termasuk perawat yang bekerja di rumah sakit daerah. Salah satu faktor penting yang memengaruhi *Work Engagement* adalah *Perceived Organizational Support* (POS), yaitu persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka serta peduli pada kesejahteraan⁵.

Kajian pustaka menunjukkan bahwa POS memiliki hubungan positif dengan *Work Engagement*. Penelitian Mufarrihah et al. (2020)⁶ dan Affia & Mulyana (2024)⁷ mengungkapkan bahwa semakin tinggi POS yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja. Namun, penelitian lain menemukan pengaruh yang lebih kecil pada perawat, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperjelas hubungan ini⁸.

Berdasarkan fenomena rendahnya *Work Engagement* dan pentingnya peran POS, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada perawat di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan korelasi cross-sectional. Desain ini dipilih untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (*Perceived Organizational Support*/POS) dan variabel terikat (*Work Engagement*) pada perawat dengan pengambilan data dilakukan pada satu waktu yang sama⁹.

Subjek penelitian adalah perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap (Irna) Medical dan Surgical RSUD Arifin Achmad Pekanbaru dengan total populasi 133 perawat. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dan diperoleh 100 responden melalui teknik purposive sampling. Kriteria inklusi adalah perawat pelaksana yang telah bekerja lebih dari satu tahun, bersedia menjadi responden, dan kooperatif. Kriteria eksklusi adalah perawat yang sedang cuti/sakit dan yang menjabat sebagai supervisor.

Lokasi penelitian dilakukan di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru pada enam ruangan rawat inap, yaitu Edelweis, Dahlia, Kenanga 1, Kenanga 2, Jasmin, dan Krisan. Penelitian berlangsung pada 06 Mei s/d 20 Mei 2025.

Pertimbangan etis meliputi penghormatan terhadap hak dan martabat responden sesuai prinsip *respect for persons*, *beneficence*, *non-maleficence*, dan *justice* berdasarkan pedoman *Belmont Report*¹⁰. Penelitian ini telah memperoleh persetujuan layak etik, dan responden menandatangani *informed consent* sebelum pengisian kuesioner.

Pengukuran dilakukan menggunakan kuesioner:

- 1) Kuesioner *Perceived Organizational Support* (POS) adaptasi dari Rhoades & Eisenberger (2002)¹¹ dengan 18 item pertanyaan yang mencakup tiga dimensi, yaitu *fairness*, *supervisor support*, dan *organizational reward & job condition*. Instrumen ini telah diuji validitas ($r_{ix} \geq 0,30$) dan reliabilitas ($\alpha = 0,901$).
- 2) Kuesioner *Work Engagement* adaptasi dari Schaufeli & Bakker (2004)¹² dengan 19 item yang mencakup dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Instrumen ini diuji validitas menggunakan Aiken's V ($>0,5$) dan reliabilitas ($\alpha = 0,856$).

Prosedur pengumpulan data dimulai dengan izin penelitian dari Fakultas Keperawatan Universitas Riau dan RSUD Arifin Achmad. Responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, lalu menandatangani *informed consent*. Kuesioner dibagikan secara langsung dan dikumpulkan setelah diisi lengkap oleh responden.

Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS. Analisis univariat digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden, POS, dan *Work Engagement*. Analisis bivariat menggunakan uji *Chi-Square* untuk mengetahui hubungan antara POS dan *Work Engagement* dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 100 perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Medical dan Surgical RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Usia		
Dewasa Awal (18-40 tahun)	59	59.0
Dewasa Tengah (41-60 tahun)	41	41.0
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	12	12.0
Perempuan	88	88.0
Pendidikan Terakhir		
D3 Keperawatan	29	29.0
Ners S1 Keperawatan	71	71.0
Lama Masa Kerja di RSUD Arifin Achmad		
<1 tahun	0	0
2-3 tahun	3	3.0
4-5 tahun	14	14.0
6-9 tahun	24	24.0
>10 tahun	59	59.0
Total	100	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 100 responden perawat, mayoritas responden berada pada kelompok usia dewasa awal (18–40 tahun) sebanyak 59 orang (59%), berjenis kelamin perempuan 88 orang (88%), dan memiliki pendidikan terakhir Ners S1 Keperawatan 71 orang (71%).

Berdasarkan lama masa kerja, lebih dari setengah responden (59%) telah bekerja lebih dari 10 tahun.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi dan Presentase *Perceived Organizational Support* (POS)

<i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Rendah	48	48.0
Tinggi	52	52.0
Total	100	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS), sebanyak 52 responden (52%) berada pada kategori tinggi, sedangkan 48 responden (48%) berada pada kategori rendah.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi dan Presentase Skor Tingkat *Work Engagement*

<i>Work Engagement</i>	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Rendah	39	39.0
Tinggi	61	61.0
Total	100	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa *Work Engagement*, mayoritas perawat menunjukkan keterikatan kerja yang tinggi yaitu sebanyak 61 responden (61%), sementara 39 responden (39%) lainnya berada pada kategori rendah.

Tabel 4. Hubungan *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Work Engagement*

<i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	<i>Work Engagement</i>						P Value
	Rendah		Tinggi		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Rendah	29	29	19	19	48	48	0.00
Tinggi	10	10	42	42	52	52	
Total	39	39	61	61	100	100	

Hasil analisis bivariat dengan uji *Chi-Square* menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara POS dengan *Work Engagement* ($p = 0,00 < 0,05$). Perawat dengan POS tinggi cenderung memiliki *Work Engagement* tinggi (42 orang; 80,8%), sedangkan perawat dengan POS rendah lebih banyak yang memiliki *Work Engagement* rendah (29 orang; 60,4%).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru memiliki *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Work Engagement* pada kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi yang baik dapat meningkatkan keterikatan perawat terhadap pekerjaannya¹³.

Analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara POS dan *Work Engagement* ($p = 0,00 < 0,05$). Perawat yang merasakan POS tinggi cenderung memiliki *Work Engagement* tinggi, sedangkan perawat dengan POS rendah lebih banyak menunjukkan keterikatan kerja yang rendah. Hal ini sejalan dengan teori *job demands-resources model* oleh Bakker dan Demerouti (2008)¹⁴, yang menyatakan bahwa *job resources*, termasuk dukungan organisasi, merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan kerja karyawan.

Temuan ini mendukung penelitian Putri & Anggraini (2020)¹⁵ dan Taneu & Sari (2023) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara POS dan *Work Engagement*. Dukungan organisasi yang ditunjukkan melalui kebijakan adil, penghargaan, serta perhatian dari atasan terbukti meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, dan loyalitas perawat terhadap institusi. Sebaliknya, jika perawat merasa kurang mendapat apresiasi atau dukungan, tingkat keterikatannya akan menurun.

Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Ghaniyyaturrahmah & Djamhoer (2023)¹⁶ yang melaporkan bahwa POS memiliki pengaruh yang kecil terhadap *Work Engagement* pada perawat. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh variasi karakteristik responden, lingkungan kerja, dan budaya organisasi pada masing-masing rumah sakit. Dalam penelitian ini, mayoritas responden adalah perawat dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sehingga kemungkinan mereka memiliki hubungan emosional yang lebih kuat dengan organisasi, yang memperkuat persepsi dukungan dan keterikatan kerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini memperlihatkan pentingnya upaya rumah sakit dalam meningkatkan persepsi positif perawat terhadap dukungan organisasi. Kebijakan yang adil, pemberian penghargaan, fasilitas pengembangan diri, dan komunikasi yang baik dengan atasan dapat menjadi strategi untuk memperkuat *Work Engagement*. Tingginya keterikatan perawat akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan keperawatan serta kepuasan pasien.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) memiliki hubungan yang signifikan dengan *Work Engagement* pada perawat di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Mayoritas perawat merasakan dukungan organisasi dalam kategori tinggi, dan sebagian besar juga menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang tinggi. Hasil analisis dengan uji *Chi-Square* membuktikan bahwa perawat dengan POS tinggi cenderung memiliki *Work Engagement* tinggi, sedangkan perawat dengan POS rendah lebih banyak yang memiliki *Work Engagement* rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin positif persepsi perawat terhadap dukungan organisasi yang diberikan rumah sakit, semakin tinggi pula tingkat keterikatan mereka dalam bekerja.

Temuan ini menegaskan pentingnya upaya manajemen rumah sakit dalam memperkuat dukungan organisasi, baik melalui kebijakan yang adil, penghargaan atas kinerja, maupun dukungan supervisor, untuk meningkatkan semangat, dedikasi, dan penghayatan perawat dalam melaksanakan tugas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Keperawatan Universitas Riau yang telah memberikan izin, bimbingan, dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada manajemen dan seluruh staf RSUD Arifin Achmad Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas selama proses penelitian berlangsung. Tidak lupa peneliti menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua perawat yang telah bersedia menjadi responden, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sahambangung V, Dangkoa RM, Sambul M. Pengaruh kualitas pelayanan kesehatan terhadap kepuasan pasien di Puskesmas Bahu Kota Manado. *Jurnal EMBA*. 2021;9(2):428–436.
- [2] Marwanto A. *Work Engagement* tenaga kesehatan di rumah sakit: faktor dan dampaknya. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*. 2022;13(1):45–52.
- [3] Kementerian Kesehatan RI. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. Jakarta: Kemenkes RI; 2020.
- [4] April D, Susanto H, Ramadhan Y. Peran perawat dalam meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*. 2024;27(1):56–63.
- [5] Ananta B, Dirdjo B. Asuhan keperawatan holistik pada pelayanan kesehatan. *Jurnal Ilmu Keperawatan*. 2021;12(2):77–84.
- [6] Theodorus L, Putra I, Setiawan R. Hubungan kualitas asuhan keperawatan dengan mutu pelayanan rumah sakit. *Jurnal Kesehatan*. 2021;9(3):120–126.
- [7] Taneu AJ, Sari DA. *Work Engagement* perawat: psychological well-being dan *Perceived Organizational Support* di daerah 3T. *Jurnal Psikologi*. 2023;19(2):85–93.
- [8] Ghaniyyaturrahmah H, Djamhoer H. Faktor-faktor yang memengaruhi *Work Engagement* pada tenaga kesehatan. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*. 2023;12(1):40–48.
- [9] Anggreni, D. Metodologi Penelitian Kesehatan. In STIKes Majapahit Mojokerto. 2022; 1.
- [10] Adiputra IMS, Trisnadewi NW, Oktaviani NPW, Munthe SA, Hulu VT, Budiastutik I, et al. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Yayasan Kita Menulis; 2021.
- [11] Putri DN. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement*: peran mediasi affective commitment dan moderasi co-worker support. *J Ilm Manajemen*. 2023;11(2):373-383.
- [12] Rhoades L, Eisenberger R. *Perceived Organizational Support* : A Review of the Literature. *J Appl Psychol*. 2002;87(4):698-714.
- [13] Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The Measurement of *Work Engagement* With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educ Psychol Meas*. 2006;66(4):701-716. doi:10.1177/0013164405282471
- [14] Bakker AB, Demerouti E. Towards a model of *Work Engagement*. *Career Dev Int*. 2008;13(3):209-223. doi:10.1108/13620430810870476
- [15] Putri FR, Anggraini D. *Perceived Organizational Support* dan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak. *Psych J Ment Health*. 2020;2(2):13-23. doi:10.32539/pjmh.v2i2.38
- [16] Ghaniyyaturrahmah N, Djamhoer TD. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada Perawat RSUD Majalengka. *J Riset Psikologi*. 2023;3(2):93-100. doi:10.29313/jrp