

## ***Perceived Organizational Support dan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak***

**Fidelia Rerian Putri<sup>1</sup>, Dewi Anggraini<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Sriwijaya

e-mail: <sup>2</sup>simple.ang@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan *perceived organizational support* (POS) dengan keterlibatan kerja pada perawat kontrak di Rumah Sakit Umum (RSU) X. Hipotesis penelitian yaitu ada hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan keterlibatan kerja. Perawat Kontrak di Rumah Sakit Umum X merupakan populasi dari penelitian ini dengan jumlah sampel 123 perawat. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* berupa sampling insidental. Proses pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala keterlibatan kerja yang mengacu pada aspek keterlibatan kerja dari Yoshimura (1996) dan Skala *perceived organizational support* (POS) dari Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa (1986). Data dianalisis dengan menggunakan analisis *pearson's product moment*. Hasil analisis menunjukkan nilai  $R = 0,494$  dan nilai  $P = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *perceived organizational support* (POS) memiliki hubungan yang signifikan terhadap keterlibatan kerja, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima.

***Kata kunci:*** *Perceived Organizational Support, Keterlibatan Kerja*

### **Abstract**

This study aims to determine the relationship between perceived organizational support (POS) and work involvement in contract nurses at General Hospital (RSU) X. The hypothesis there is a relationship between perceived organizational support (POS) and work involvement. Contract nurses at X General Hospital are the population of this study with a sample size of 123 nurses. The sampling technique used in this study is non-probability sampling in the form of incidental sampling. The measurement process in this study uses a work involvement scale which refers to the aspect of job involvement from Yoshimura (1996) and the Scale Perceived Organizational Support (POS) from Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa (1986). Data analyzed using analysis Pearson's product moment. The results of the analysis show that the value of  $R = 0.494$  and the value of  $P = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), it can be concluded that perceived organizational support (POS) has a significant relationship with work involvement, so the hypothesis can be accepted.

***Keywords:*** *Perceived Organizational Support, Job Involvement*

## PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan merupakan hal yang sangat penting bagi kesejahteraan umat manusia, oleh karena itu, rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang dituju untuk seseorang yang merasa dirinya tidak sehat. Undang-undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit pasal 12 ayat 1 menjelaskan persyaratan sumber daya manusia mengenai rumah sakit harus memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga non kesehatan (Depkes RI, 2009).

Salah satu profesi yang memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit dengan optimal adalah tenaga perawat. Hal ini karena perawat berhadapan langsung baik dengan pasien maupun keluarga pasien dalam memberikan pelayanan kesehatan. Undang-undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang keperawatan, dijelaskan bahwa definisi keperawatan adalah kegiatan pemberian kepada individu, keluarga, kelompok, baik dalam keadaan sakit maupun sehat (Pusat Data Informasi Kementerian Kesehatan RI, 2007).

Pelayanan yang diberikan oleh perawat yang berhubungan langsung dengan pasien juga dapat membantu terbentuknya citra rumah sakit. Sharah (2017) menjelaskan dimana mutu pelayanan rumah sakit juga sering dipertaruhkan kepada para perawat, ketika para perawat merasakan adanya beban kerja yang menuntut selalu fokus dan bertanggung jawab terhadap keadaan kesehatan pasien yang yang tidak jarang itu merupakan masalah hidup dan mati. Maka dari itu, di dalam rumah sakit perawat memiliki peranan yang cukup besar. Hal ini karena tenaga perawat sangat berperan penting dalam pemberian pelayanan yang aman dan bermutu, yang berdampak pada kenyamanan, kesembuhan, dan kepuasan pasien (Depkes, 2004). Pekerjaan sebagai seorang perawat berkaitan langsung dengan kelangsungan hidup pasien. Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:94/Kep/M.PAN/II/2001 BAB II pasal 4, bahwa tugas pokok perawat adalah memberikan pelayanan keperawatan berupa asuhan keperawatan, atau kesehatan kepada individu, keluarga dan kelompok masyarakat.

Peraturan Menteri Kesehatan No. 1199 tentang Pedoman Pengadaan Tenaga Kesehatan Dengan Perjanjian Kerja di Sarana Kesehatan Milik Pemerintah tahun 2004, untuk memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan yang dibutuhkan dalam pemenuhan sarana kesehatan, maka dalam jangka waktu tertentu diperlukan tenaga kesehatan di luar Jalur PNS. Tenaga kesehatan di luar Jalur PNS ini diperoleh melalui pengadaan tenaga kesehatan dengan perjanjian kerja sehingga diperoleh tenaga kesehatan sesuai kebutuhan. Perbedaan status pekerjaan dalam pekerjaan dapat menyebabkan suatu masalah. Salah satunya adalah berkurangnya keterlibatan kerja yang dimiliki oleh karyawan, dimana karyawan yang berstatus kerja paruh waktu maupun kontrak ditemukan memiliki keterlibatan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang merupakan pegawai tetap (Martin & Hafer, 1995). Keterlibatan kerja yang tinggi dibutuhkan dalam hal ini karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan mengerahkan usaha (*effort*) yang lebih besar dalam bekerja (Brown, 1996).

Keterlibatan kerja adalah derajat dimana seseorang mengidentifikasi dirinya secara psikologis terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam keseluruhan gambaran diri seseorang (Lodahl & Kejnar, 1965). Seseorang juga dapat dikatakan memiliki

keterlibatan dalam pekerjaannya apabila pekerjaan merupakan minat utama dari kehidupannya, aktif dalam pekerjaan, seseorang menganggap kinerja sebagai hal utama dari harga dirinya dan pada saat seseorang mempersepsikan kinerja sama konsistennya dengan konsep dirinya (Saleh & Hosek, 1967).

Yoshimura (1997) mendefinisikan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja adalah mereka yang menganggap pekerjaan sebagai minat utama dan menjadikannya pusat dari kehidupannya, hal yang penting dalam harga dirinya dan memiliki partisipasi yang aktif dalam pekerjaannya untuk mengambil sebuah keputusan. Lodahl dan Kejner (1965) menjelaskan keterlibatan kerja merupakan suatu derajat dimana seseorang teridentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya, atau pekerjaan menjadi bagian yang penting dalam keseluruhan pandangan mengenai dirinya. Dubrin (2011) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkatan dimana seseorang mengidentifikasi pekerjaan mereka.

Paullay, Alliger dan Stone-romero (1994) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai sejauh mana seseorang secara kognitif terokupasi, terikat dan memfokuskan dirinya pada pekerjaan saat ini. Sejalan dengan hal tersebut, Rabinowitz dan Hall (1977) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan sejauh mana hasil kinerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan bagaimana orang tersebut mengidentifikasikan dirinya dan pekerjaan. Robbins dan Judge (2017) adalah suatu proses partisipatif yang menggunakan *input* pekerja untuk meningkatkan komitmen kepada organisasi.

Keterlibatan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat ditingkatkan dalam beberapa cara, salah satunya dengan membuat karyawan percaya bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan mereka. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gorji, Etemadi, dan Hoseini (2012) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif secara signifikan antara *perceived organizational support* (POS) yang mereka rasakan dengan keterlibatan kerja mereka. Dharmasri dan Vathsala (2010) juga menambahkan bahwa terdapat hubungan yang positif secara signifikan antara POS dengan keterlibatan kerja pada pekerja produksi di Srilanka. Dimana karyawan harus dapat berpartisipasi aktif dalam pekerjaan. Keterlibatan kerja melalui partisipasi memberikan rasa kepemilikan yang lebih terhadap proses pekerjaan. Hasil temuan ini mengindikasikan bahwa POS memainkan peranan penting dalam membuat karyawan lebih merasa terlibat dalam pekerjaan mereka.

Rhoades dan Eisenberger (2002) menjelaskan *Perceived Organizational Support* (POS) adalah tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, lebih lanjut dijelaskan POS juga dinilai sebagai kepastian mengenai adanya bantuan yang akan diberikan oleh organisasi ketika dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang dimiliki seseorang secara efektif dan bagaimana cara berhadapan dengan situasi yang penuh tekanan.

Erdogan dan Enders (2007) juga mengatakan bahwa POS merujuk pada derajat dimana individu percaya bahwa organisasi peduli kepada mereka, menghargai masukan mereka dan mendukung mereka dengan bantuan dan dukungan yang diperlukan. Levinson (1965) juga mendefinisikan POS sebagai suatu kepercayaan yang dimiliki karyawan mengenai sejauh mana perusahaan memiliki niatan untuk memberikan kompensasi yang adil dari usaha-usaha yang sudah dilakukan oleh karyawan, menolong karyawan dalam kebutuhan tertentu, seperti pada saat sakit, dan terkait dengan masalah pekerjaan. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan POS sebagai suatu tingkatan dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya.

Allen, Armstrong, Reid dan Riemenschneider (2008) menjelaskan faktor-faktor *perceived organizational support* (POS), yaitu *job characteristics, challenge, task variety, perceived workload, work exhaustion, role ambiguity, pay for performance, mentoring*.

Rhoades & Eisenberger (2002) juga menambahkan dua faktor lain yang dapat mempengaruhi POS yaitu kepribadian dan karakteristik demografi.

Selanjutnya, Rhoades dan Eisenberger (2002) juga menjelaskan aspek-aspek *perceived organizational support* (POS) yaitu *fairness, supervisor support, organizational rewards and conditions*. Allen dan Brady (1997) menambahkan tiga aspek yang mempengaruhi POS yaitu sikap dan ide karyawan, respon terhadap karyawan yang menghadapi masalah, respon terhadap kesejahteraan karyawan. Fuqua, Hellman, dan Worley (2009) menjelaskan dua aspek POS yaitu keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menyadari dan menghargai kontribusinya dan keyakinan seorang karyawan tentang kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan sosioemosional yang dirasakan karyawan. Berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan oleh beberapa teori tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek dari *perceived organizational support* pada karyawan antara lain adalah adanya rasa keadilan yang dimiliki oleh karyawan, adanya dukungan yang diberikan oleh atasan (*supervisor support*) dan rasa mendapatkan dukungan dari organisasi ketika menghadapi suatu kesulitan, serta tersedianya berbagai rewards sebagai bentuk respon kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan keterlibatan kerja pada perawat kontrak di RSUD X. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis bagi perkembangan bidang ilmu psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat praktis berupa kebijakan-kebijakan yang dapat dilakukan oleh instansi dan perawat itu sendiri.

## METODE

Variabel yang akan diteliti pada penelitian ini adalah keterlibatan kerja sebagai variabel terikat dan *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai variabel bebas. Masing-masing variabel memiliki definisi operasional yang pertama adalah keterlibatan kerja yaitu sejauh mana perawat kontrak RSUD X menganggap penting pekerjaan yang ditekuni, dan secara psikologis mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan yang sedang dijalani serta bagaimana pekerjaan tersebut mempengaruhi harga dirinya dan gambaran mengenai dirinya. Untuk mengukur keterlibatan kerja pada perawat kontrak RSUD X, peneliti menyusun skala keterlibatan kerja berdasarkan aspek-aspek keterlibatan kerja dari Yoshimura (1996) yang meliputi 3 aspek diantaranya emosional, kognitif dan perilaku. Kedua adalah variabel *perceived organizational support* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan yang dimiliki oleh perawat kontrak di RSUD X, bahwa rumah sakit tempat mereka bekerja peduli dengan kesejahteraan mereka, berlaku adil kepada mereka dan menghargai segala kontribusi yang mereka berikan terhadap rumah sakit, kemudian peneliti menyusun skala *perceived organizational support* berdasarkan aspek-aspek *perceived organizational support* dari Rhoades & Eisenberger (2002) yaitu *fairness, supervisor support* dan *organizational rewards and conditions*.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat kontrak yang ada di RSUD X berjumlah 252 orang. Sampel ditentukan berdasarkan pengukuran jumlah sampel untuk populasi tertentu yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 123 orang. Skala dalam penelitian ini

akan dilakukan uji coba terlebih dahulu pada 30 orang respondeng dengan karakteristik yang sama di RSUD X.

Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan teknik sampling insidental. *Non-Probability sampling* adalah metode pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama pada setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *sampling* insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/incidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2016).

Skala pengukuran menggunakan skala keterlibatan kerja dan skala *perceived organizational support*. Jenis skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016).

Peneliti menggunakan analisis korelasi aitem pada alat ukur yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dibuat menghasilkan data yang akurat atau tidak. Pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total, biasanya digunakan batas  $r \geq 0,30$ . Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memuaskan. Aitem yang memiliki harga  $r$  kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki harga  $r$  kurang dari 0,30, maka dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah. Pengujian validitas pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS 16.0 *for windows*.

Koefisien reliabilitas dalam penelitian ini berada dalam rentang angka dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitasnya, yaitu semakin mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, semakin rendah koefisien reliabilitasnya, yaitu semakin mendekati angka 0, maka semakin rendah reliabilitasnya. Pengukuran yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dari alat ukur pada penelitian ini adalah menggunakan teknik penghitungan *cronbach alpha* yang dibantu menggunakan aplikasi statistik SPSS 16.0 *for windows*.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan alat bantu aplikasi statistik SPSS 16.0 *for windows* untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan keterlibatan kerja pada perawat kontrak di RSUD X. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk melihat sebaran normalitas data jika hasil  $p > 0,05$  maka sebaran data dinyatakan berdistribusi normal. Pada penelitian ini juga dilakukan uji linearitas untuk melihat apakah kedua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Jika nilai  $p < 0,05$  maka hubungan antara variabel bebas dan terikat dinyatakan linear, sebaliknya apabila nilai  $p > 0,05$  maka hubungan antar variabel terikat dinyatakan tidak linear. Pada penelitian ini untuk mengetahui linear atau tidaknya variabel yang digunakan, peneliti menggunakan bantuan aplikasi pengukuran statistik SPSS 16.0 *for windows*. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS versi 16.0.

## HASIL

Pada pengambilan data uji coba untuk skala keterlibatan kerja dan *perceived organizational support* (POS) dilakukan pada perawat kontrak di RSUD X sebanyak 39 orang. Kemudian pada pengambilan data penelitian dilakukan pada perawat kontrak di RSUD X sebanyak 123 responden. Subjek penelitian dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, lama

masa bekerja dan usia subjek penelitian. Pada jenis kelamin didominasi perempuan sebanyak 95 responden atau 77,2%, deskripsi data subjek dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	28	22,8%
Perempuan	95	77,2%
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>

Pada data subjek lama bekerja dibagi menjadi 5 kategori yaitu 1 tahun, 1-2 tahun, 3-5 tahun, 6-9 tahun dan 10 tahun lebih. Pengelompokan masa bekerja ini berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Wagner dkk (1987). Deskripsi data subjek berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
< 1 Tahun	2	1,62%
1-2 Tahun	13	10,56%
3-5 Tahun	37	30,08%
6-9 Tahun	64	52,03%
≥10 Tahun	7	5,69%
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>

Pada deskripsi subjek berdasarkan usia dibagi menjadi dua kelompok yaitu rentang usia 18-40 tahun dan 40-60 tahun, pengelompokan ini dibagi berdasarkan teori perkembangan dari Hurlock (2002). Deskripsi subjek berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Deskripsi Subjek berdasarkan Usia

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Dewasa awal (18-39 Tahun)	111	90,24%
Dewasa tengah (40-60 Tahun)	12	9,76%
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>

Pada penelitian ini juga diperoleh data berdasarkan departemen tempat subjek bekerja. Data dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Deskripsi Subjek Berdasarkan Departemen

<b>Ruangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Bedah	28	20,89%
Penyakit Dalam	24	17,9%
Paru	6	4,47%
Jantung	7	5,22%
Anak	9	6,71%
THT	3	2,23%
Neurologi	7	5,22%
Kelas 1	12	8,95%
ICU	17	12,6%
ICCU	11	8,2%

PICU	10	7,46%
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data di atas, maka dapat dilihat bahwa subjek paling banyak bekerja di departemen bedah, yaitu sebanyak 28 orang (20,8%). Kemudian, penelitian ini dianalisis secara deskriptif terhadap setiap variabel, dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Deskripsi Data Hipotetik dan Data Empirik Variabel Penelitian

Variabel	Data Hipotetik					Data Empirik				
	Max	Min	Mean	SD	Me	Max	Min	Mean	SD	Me
Keterlibatan Kerja	72	18	45	15	51	64	39	53,24	4,794	53
<i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	72	18	45	15	33	65	27	46,26	6,123	46

**Keterangan**

Max : Skor total maksimal

Min : Skor total minimal

Me : Median

Mean : Rata-rata

SD : Standar Deviasi

Pada penelitian ini setelah dilakukan analisis data deskriptif berdasarkan data empirik, peneliti menyusun kategorisasi subjek berdasarkan skor yang diperoleh menjadi tinggi dan rendah berdasarkan kurva normal dengan menggunakan formulasi kategorisasi. Hasil kategorisasi keterlibatan kerja dapat dilihat pada tabel 6 dan kategorisasi untuk *perceived organizational support* pada tabel 7.

Tabel 6. Deskripsi kategorisasi keterlibatan kerja

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 53$	Rendah	63	51,2%
$53 \leq X$	Tinggi	60	48,8%
<b>Jumlah</b>		<b>123</b>	<b>100%</b>

Tabel 7. Deskripsi kategorisasi *perceived organizational support*

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 46$	Rendah	60	48,8%
$46 \leq X$	Tinggi	63	51,2%
<b>Jumlah</b>		<b>123</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan kategorisasi dari tabel 6 dan 7 maka, dapat dilihat subjek memiliki keterlibatan kerja yang rendah yaitu sebanyak 63 subjek dengan persentase sebesar 51,2%. Sedangkan subjek memiliki *perceived organizational support* yang tinggi sebanyak 63 subjek dengan persentase 51,2%.

Uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan Kolmogorov Smirnov menunjukkan data yang berdistribusi normal pada masing-masing variabel. Kolmogorov Smirnov pada variabel keterlibatan kerja diperoleh nilai sebesar 0,132 dengan

signifikansi 0,059 ( $p > 0,05$ ) dan pada variabel *perceived organizational support* diperoleh nilai sebesar 0,992 dengan signifikansi 0,279 ( $p > 0,05$ ).

Hasil uji linearitas pada penelitian ini menunjukkan hubungan antara variabel keterlibatan kerja dengan *perceived organizational support* adalah linear dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Kemudian, hasil uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment* menunjukkan besar nilai korelasi adalah 0,494 dengan taraf signifikansi 0,000, maka berdasarkan hasil tersebut ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan keterlibatan kerja yang signifikan. Hubungan antara kedua variabel adalah positif, maka semakin tinggi *perceived organizational support* akan semakin tinggi juga keterlibatan kerja yang dirasakan perawat kontrak RSUD X.

Pada hasil analisis tambahan, peneliti melakukan uji beda berdasarkan lama masa bekerja didapatkan perbedaan keterlibatan kerja dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Deskripsi hasil uji beda berdasarkan masa kerja

Variabel	F	Sig	Keterangan
Keterlibatan kerja	0,921	0,035	Ada perbedaan
Perceived Organizational Support	2,677	0,454	Tidak ada perbedaan

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai F berdasarkan hasil uji one way anova untuk lama masa kerja dari subjek keterlibatan kerja adalah sebesar 0,921 dengan signifikansi 0,035 ( $p < 0,05$ ) sehingga menunjukkan ada perbedaan. Analisis uji beda pada variabel keterlibatan kerja berdasarkan lama masa kerja lebih lanjut dianalisis yang dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Perbedaan Mean Keterlibatan Kerja berdasarkan lama masa kerja

Lama Masa Kerja	Mean Keterlibatan Kerja	Jumlah Subjek
<1 tahun	50,50	2
1-2 tahun	50,69	13
3-5 tahun	52,59	37
6-9 tahun	53,61	64
>10 tahun	57,29	7

Berdasarkan data di atas dapat diketahui masa rentang kerja 10 tahun atau lebih memiliki keterlibatan kerja yang paling tinggi dibandingkan dengan kategori masa kerja yang lain dengan mean 57,29 dan merupakan mean yang paling besar diantara yang lain, sedangkan masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki mean paling rendah yaitu sebesar 50,50. Hal ini dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja banyak terjadi pada perawat kontrak yang memiliki lama waktu bekerja di atas 10 tahun dan paling sedikit terjadi di lama waktu kerja di bawah 1 tahun.

## DISKUSI

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* dengan nilai koefisien korelasi adalah  $r = 0,494$  dan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ),

maka ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan *perceived organizational support* (POS) yaitu apabila keterlibatan kerja tinggi maka *perceived organizational support* (POS) juga tinggi dan sebaliknya apabila keterlibatan kerja rendah, maka *perceived organizational support* (POS) nya akan rendah. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil nilai  $r$  sebesar 0,494 ini menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Sugiyono (2016) membagi 5 interval koefisien untuk menyatakan tingkat hubungan dari variabel yang diukur, yaitu 0,00-0,199 yaitu tingkat hubungan yang sangat rendah; 0,20-0,399 merupakan tingkat hubungan rendah; 0,40-0,599 merupakan hubungan yang sedang; 0,60-0,799 merupakan hubungan yang kuat dan 0,80-1,000 merupakan hubungan yang sangat kuat. Maka, pada penelitian ini hubungan antara variabel *perceived organizational support* dan keterlibatan kerja berada pada tingkat rentang hubungan yang sedang yaitu sebesar 0,494.

Tuazon (2016) menjelaskan persepsi positif individu dalam suatu organisasi mengenai kepedulian dan kesejahteraan organisasi terhadap mereka, maka hal ini akan meningkatkan keterlibatan individu di dalam pekerjaannya. Salah satu indikator yang penting dari keterlibatan kerja adalah adanya perasaan individu yang merasa dihargai oleh organisasi di tempat kerjanya. Gorji, Eremadi, dan Hoesini (2014) menjelaskan meningkatnya *perceived organizational support* misal memotivasi individu, memberikan perhatian, menghargai dan memberikan kesempatan individu untuk berkembang di organisasi tersebut, hal ini mampu meningkatkan keterlibatan kerja individu. Selain itu, Suharti dan Aryaningtyas (2013) juga mengatakan ada hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dengan *perceived organizational support* (POS), dimana situasi lingkungan kerja akan mempengaruhi bagaimana individu akan terlibat dengan pekerjaannya.

Hasil uji beda pada penelitian ini menunjukkan ada perbedaan masa bekerja terhadap keterlibatan kerja, dimana kelompok dengan masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan kelompok dengan masa kerja yang lainnya dan nilai meannya adalah 57,29. Mabrouk dan Wl-Shrief (2018) menjelaskan hasil penelitiannya bahwa terdapat perbedaan keterlibatan kerja apabila dilihat dari masa kerja individu dalam organisasi. Lebih lanjut, Allen dan Meyer (1993) mengatakan individu akan memiliki usaha dan harapan yang semakin meningkat seiring lamanya mereka bekerja pada suatu organisasi. Lambert (2015) juga mengatakan semakin lama masa bekerja yang dimiliki seseorang, maka akan semakin meningkat juga keterlibatan kerjanya.

## SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Pada penelitian ini hasilnya menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *perceived organizational support* (POS) dengan keterlibatan kerja pada perawat kontrak di RSUD X, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan penelitian ini, maka diharapkan perawat kontrak di RSUD X dapat meningkatkan iklim psikologis yang lebih baik, dengan cara menjauhkan diri dari pikiran negatif dalam menghadapi segala kendala di dalam pekerjaan dan dapat menerima umpan balik dan menjalin komunikasi dengan perawat yang memiliki masa kerja yang lebih lama atau tetap agar mendapatkan bimbingan penuh untuk meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan serta terjalin kerja sama yang baik.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan saran kepada instansi untuk memfasilitasi perawat kontrak pelatihan dan pengembangan diri, serta memberikan apresiasi

bagi perawat yang memiliki kinerja baik sebagai bentuk dukungan instansi terhadap perawat kontrak sehingga akan terwujud keterlibatan kerja pada perawat kontrak tersebut.

Pada penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang mampu mempengaruhi keterlibatan kerja seperti status pernikahan, latar belakang pendidikan, *turnover intention*, *locus of control*, *higher order need strength* dan hierarki pekerjaan. Subjek dalam penelitian selanjutnya dapat lebih luas dan mendapatkan gambaran yang mendalam agar hasil penelitian lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, M. W., & Brady, R (1997). Total Quality Management, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support and Intraorganizational Communication. *Management Communication Quarterly*. 10(3),316-341
- Allen, M. W., Armstrong, D. J., Reid, M. F., & Riemenschneider, C. K. (2008). Information & Management Factors impacting the perceived organizational support of IT employees. 45, 556–563. <https://doi.org/10.1016/j.im.2008.09.003>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?. *Journal of Business Research*. 26(1),49-61. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)
- Brown, S. P. (1996). A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. 120(2), 235–255.
- Depkes RI. (2004). Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2004 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota, serta Rumah Sakit. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- Depkes RI. (2009). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. Jakarta. Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- Dharmasri, W & Vathsala, W. (2010). Perceived Organizational Support, Job Involvement and Turnover Intention in Lean Production in Sri Lanka. *Original Article Int J Adv Manuf Technol*. Springer-Verlag London.
- Dubrin, A.J (2011). *Essential of Management* (9th Edition). United States of America: Nelson Education, Ltd.
- Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from the Top: Supervisors' Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader – Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationships. 92(2), 321–330. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.321>
- Fuqua, D. R., Hellman, C. M., & Worley, J. A. (2009). The survey of perceived organisational support: W HICH MEASURE. 35(1), 112–116. <https://doi.org/10.4102/sajip.v35i1.754>
- Gorji, H. A., Etemadi, M., & Hoseini, F. (2014). Perceived organizational support and job involvement in the Iranian health care system: A case study of emergency room nurses in general hospitals. 3(June). <https://doi.org/10.4103/2277-9531.134760>
- Lambert, E. G. (2015). An Exploratory Study Among Jail Staff. 39(3), 264–286. <https://doi.org/10.1177/0093854811433533>

- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9, 370–390.
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24–33. <https://doi.org/10.1037/h0021692>
- Mabrouk, S. M., & Shrief, H. A. E.-. (2018). Nurses' Job Involvement and Its Relation to their Organizational Citizenship Behavior. 7(5), 17–26. <https://doi.org/10.9790/1959-0705111726>
- Martin, T.N & Hafer, C. J. (1995). The Multiplicative Interaction Effect \s of Job Involvement and Organizational Commitment on The Turnover Intentions of Full-and Partt-Time Employees. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 310-331
- Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-romero, E. F. (1994). Construct Validation of Two Instruments Designed to Measure Job Involvement and Work Centrality. 79(2), 224–228.
- Pusat Data Kementerian Kesehatan RI. (2007)
- Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1977). Organizational Research on Job Involvement. 84(2), 265–288.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Robbins, P. S., Judge, A. T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- RSUD Raden Mattaher Jambi. (2019). Laporan Kinerja RSUD X Raden Mattaher Jambi tahun 2019. Jambi: RSUD X Raden Mattaher
- Sahrah, A. (2017). Burnout Perawat Perempuan Ditinjau Dari Iklim Organisasi. *Psycho Idea*, (2), 88–97. Retrieved from <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/2448>
- Saleh, S.D & James H. (1967). Job Involvement: Concepts and Measurements. *Academy of Management Journal*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharti, L., & Aryaningtyas, A. T. (2013). Keterlibatan Kerja Sebagai Pemmediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 15(1), 23-32. <https://doi.org/10.9744/jmk.1.23-32>
- Tuazon, A. P. (2016). Impact of perceived organizational support on job involvement of public school teachers. 6(3), 91–98.
- Wagner, J. A., Ferris, G. R., Fandt, P. M., & Wayne, S. J. (1987). The organizational tenure — Job involvement relationship: A job-career experience explanation. *Journal of Organizational Behavior*, 8(1), 63–70. <https://doi.org/10.1002/job.403008010>
- Yoshimura, A. (1997). A Review and Proposal of Job Involvement. *Keio Business Review*, 33, 175-184