



Work Engagement: Psychological Well-Being dan Perceived Organizational Support Perawat di Daerah 3T

Novita Taneu^{1✉}, Rr. Erita Yuliasesti Diah Sari²

^{1,2}Universitas Ahmad Dahlan

Novita200804437@webmail.uad.ac.id

Abstract

Nurses are one of the health professions that have a big responsibility in providing care and treatment to patients. However, the success of the nursing profession is inseparable from the level of work engagement of nurses towards the profession they are engaged in. Work engagement is a concept that describes the extent to which an employee feels attached to his job, the organization where they work, and the personal satisfaction he feels from his job. This study aims to examine the effect of psychological well-being and perceived organizational support on the work engagement of nurses at puskesmas with ASN status in the 3T area of X District, East Indonesia. The population in this study were puskesmas nurses who worked in X District, Eastern Indonesia with ASN status. The sampling technique used was purposive sampling. The measurement tool used consists of three scales, namely the work engagement scale, the perceived organizational support scale and the psychological well-being scale. The analysis technique used in this study uses multiple linear analysis. The results of the analysis show a value of $p = 0.000$ ($p < 0.01$), which indicates that psychological well-being and perceived organizational support can very significantly affect work engagement. The first minor hypothesis test has a significance value of $0.000 < 0.01$, which means that psychological well-being has a positive and very significant effect on work engagement. The results of the second minor hypothesis test have a significance value of $0.003 < 0.01$, meaning that perceived organizational support has a positive and very significant effect on work engagement. These findings indicate that when the psychological well-being of nurses is in good condition, the level of work engagement they have will also be good.

Keywords: 3T, nurses, support, well-being, engagement

Abstrak

Perawat adalah salah satu profesi kesehatan yang memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan perawatan dan pengobatan kepada pasien. Namun, keberhasilan profesi perawat tidak terlepas dari tingkat *work engagement* perawat terhadap profesi yang mereka tekuni. *Work engagement* merupakan konsep yang menggambarkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya, organisasi tempat mereka bekerja, dan kepuasan pribadi yang dirasakan dari pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *psychological well-being* dan *perceived organizational support* terhadap *work engagement* perawat puskesmas berstatus ASN di daerah 3T Kabupaten X Indonesia Timur. Populasi pada penelitian ini adalah perawat puskesmas yang bekerja di Kabupaten X wilayah Indonesia Timur yang berstatus sebagai ASN. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Alat ukur yang digunakan terdiri dari tiga skala, yaitu skala *work engagement*, skala *perceived organizational support* dan skala *psychological well-being*. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian menggunakan analisis linear berganda. Hasil analisis menunjukkan nilai $p=0,000$ ($p<0,01$), yang mengindikasikan bahwa *psychological well-being* dan *perceived organizational support* secara sangat signifikan dapat berpengaruh terhadap *work engagement*. Uji hipotesis minor pertama mempunyai nilai signifikansi $0,000<0,01$, yang berarti *psychological well-being* berpengaruh secara positif dan sangat signifikan terhadap *work engagement*. Hasil uji hipotesis minor kedua mempunyai nilai signifikansi $0,003<0,01$, artinya *perceived organizational support* berpengaruh secara positif dan sangat signifikan terhadap *work engagement*. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika *psychological well-being* perawat berada dalam kondisi baik, tingkat *work engagement* yang mereka miliki juga akan baik.

Kata kunci: 3T, perawat, support, well-being, engagement

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Perawat adalah salah satu profesi kesehatan yang memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan perawatan dan pengobatan kepada pasien. Namun, keberhasilan profesi perawat tidak terlepas dari tingkat *work engagement* perawat terhadap profesi yang mereka tekuni [1]. *Work engagement* merupakan konsep yang menggambarkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya,

organisasi tempat mereka bekerja, dan kepuasan pribadi yang dirasakan dari pekerjaannya [2].

Work engagement perawat merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas perawatan pasien dan produktivitas kerja di bidang Kesehatan [3]. Namun, di daerah terdepan, tertinggal, dan terluar, *work engagement* perawat dapat menjadi tantangan karena kekurangan sumber daya, termasuk fasilitas, peralatan, dan sumber daya manusia (SDM) kesehatan [4]. Menurut Kementerian Kesehatan Indonesia, daerah

terdepan, tertinggal, dan terluar adalah daerah yang memiliki akses terbatas terhadap layanan kesehatan dan memiliki keterbatasan sumber daya manusia dan infrastruktur yang memadai [5].

Work engagement pada perawat yang bekerja di daerah terdepan, tertinggal, dan terluar sangat penting karena dapat memengaruhi motivasi dan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat setempat. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perawat yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih besar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, serta merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka [6].

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat *work engagement* pada perawat di daerah terdepan, tertinggal, dan terluar. Beberapa di antaranya adalah beban kerja yang berat, kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta keterbatasan fasilitas dan sumber daya di wilayah tersebut [6]. Oleh karena itu, perlu ada upaya untuk meningkatkan *work engagement* pada perawat di daerah terdepan, tertinggal, dan terluar dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut dan mengembangkan strategi yang sesuai.

Meningkatkan *work engagement* perawat di daerah terdepan, tertinggal, dan terluar memerlukan upaya kolaboratif dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, lembaga kesehatan dan masyarakat setempat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan akses perawat terhadap pelatihan dan pengembangan profesi, serta memperbaiki sistem manajemen dan dukungan dari pimpinan. Selain itu, pembangunan infrastruktur kesehatan dan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di daerah ini dapat membantu meningkatkan *work engagement* perawat [7].

Karyawan yang mempunyai *engagement* tinggi akan menunjukkan beberapa ciri-ciri seperti karyawan atau pekerja yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan terlihat memiliki semangat kerja, merasa pekerjaan yang dilakukan penting dan bermakna, bersungguh-sungguh dan senang hati dalam melakukan pekerjaannya, serta merasa tugas-tugasnya adalah tantangan. Karyawan yang *work engagement*nya rendah, digambarkan dengan semangat kerja yang rendah, merasa pekerjaannya tidak bermakna dan tidak menantang, tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja, serta tidak perlu berpikir panjang untuk lepas dari pekerjaannya [8].

Work engagement yang rendah pada karyawan dapat memberikan dampak negatif, terutama bagi organisasi. Karyawan dengan *work engagement* rendah cenderung mudah terpengaruh pada tawaran kerja dari pihak lain sehingga penting untuk mempertahankan *work engagement* karyawan dalam organisasi [9]. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi akan merasa

termotivasi saat bekerja, memiliki komitmen, dan juga menikmati pekerjaan dengan emosi yang positif sehingga tidak merasakan pekerjaan sebagai sebuah beban. Emosi positif ini mengarah pada peningkatan *psychological well-being*.

Psychological well-being dapat meningkatkan *work engagement* dan kualitas pelayanan kesehatan. Penelitian menunjukkan bahwa *psychological well-being* dapat meningkatkan *work engagement* pada perawat dan pada gilirannya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan [8]. Dengan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih terlibat secara emosional, perawat cenderung memberikan perawatan yang lebih baik dan lebih responsif terhadap kebutuhan pasien.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* perawat. Salah satu studi menemukan bahwa perawat yang merasa lebih bahagia dan puas dengan hidupnya cenderung memiliki *work engagement* yang lebih tinggi [2], [10]. Hal ini disebabkan karena perawat yang memiliki *psychological well-being* yang lebih baik cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sehingga mereka lebih cenderung terlibat secara emosional dan kognitif dengan pekerjaan mereka.

Penelitian lain menunjukkan bahwa *psychological well-being* dapat mempengaruhi *work engagement* perawat melalui mekanisme mediasi seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional [8]. Kepuasan kerja dan motivasi kerja terbukti menjadi mediator antara *psychological well-being* dengan *work engagement* perawat. Begitu juga komitmen organisasional terbukti mediasi antara *psychological well-being* dan *work engagement* perawat [7].

Penelitian menyebutkan bahwa terdapat *psychological well-being* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *work engagement* [11]. Penelitian lainnya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada pegawai bank [12]. Ada juga penelitian yang menyatakan bahwa *work engagement* yang tinggi akan dapat memunculkan *psychological well-being* yang tinggi, sebaliknya bila *work engagement* rendah maka akan memunculkan kelelahan emosional dan depersonalisasi [13]. Selain itu, terdapat juga penelitian yang menunjukkan bahwa *psychological well-being* dapat berdampak langsung pada *work engagement* perawat tanpa melalui mekanisme mediasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* secara langsung berhubungan positif dengan *work engagement* perawat [14].

Faktor lain yang memengaruhi *work engagement* adalah *perceived organizational support*. Hal tersebut disebabkan *work engagement* mampu mengantarkan suatu organisasi meraih tujuan. Perusahaan perlu menyadari bahwa adanya *work engagement* tidak dapat

muncul begitu saja, sehingga keberadaan karyawan dalam suatu perusahaan tidak lepas dari adanya dukungan-dukungan organisasi atau disebut *perceived organizational support* [15].

Penelitian tentang pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* perawat penting untuk dilakukan, hal ini dikarenakan *perceived organizational support* juga memiliki peran penting dalam *work engagement*. *Perceived organizational support* dapat memengaruhi *work engagement* melalui beberapa mekanisme, seperti meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Penelitian empiris juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *work engagement* [16].

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* perawat. Sebuah studi yang dilakukan menemukan bahwa perawat yang memiliki persepsi yang lebih positif terhadap dukungan organisasi cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi [17]. Penelitian lain yang dilakukan menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak hanya berpengaruh pada *work engagement*, tetapi juga pada kepuasan kerja perawat [18]. Di sisi lain, terdapat penelitian lain yang menemukan bahwa *perceived organizational support* juga dapat memediasi hubungan antara faktor lain, seperti budaya organisasi yang baik dengan *work engagement* perawat [19]. Penelitian lain yang dilakukan mengatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan positif dengan *work engagement* [20]. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya keterkaitan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological well-being* dan *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada perawat pada daerah terdepan, terluar dan tertinggal (3T) di Kabupaten X Wilayah Indonesia Timur. Kajian yang dilakukan pada penelitian ini dalam rangka memberikan kontribusi terhadap bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam konteks *work engagement*.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental dengan metode *correlational study*. Populasi penelitian ini adalah perawat yang bekerja pada puskesmas di Kabupaten X wilayah Indonesia Timur yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini adalah perawat yang bekerja di 13 puskesmas di Kabupaten X wilayah Indonesia Timur yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN)

dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun serta bersedia menjadi responden.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *work engagement*, skala *perceived organizational support* dan skala *psychological well-being*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *skala likert*. Skala *work engagement* diadopsi dari skala sebelumnya yang telah dimodifikasi, menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang memiliki nilai koefisien validitas aitem yang bergerak dari 0,611 hingga 0,833 dan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,898.

Skala *perceived organizational support* diadopsi dari skala sebelumnya dengan koefisien validitas aitem yang bergerak dari 0,667 hingga 0,889 dan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,801. Skala *psychological well-being* disusun oleh peneliti terdiri dari *self-acceptance*, *positive relationship with others*, *personal growth*, *purpose of life*, *environmental mastery*, *autonomy* dengan nilai koefisien validitas aitem sebesar 0,833 dan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,869. Skala tersebut berdasarkan model penskalaan *likert* yang terdiri dari lima jawaban yang telah disediakan dengan mengandung sikap *favorable* (mendukung).

Validasi skala pada penelitian ini dilakukan dengan uji validitas isi, yaitu dengan melihat relevansi aitem dengan tujuan ukur skala dari beberapa penilai yang kompeten [21]. Pengujian validitas isi memulai proses *rating* oleh penilai (*rater*) yang berjumlah enam orang yang terdiri dari akademis (dosen) dan juga praktisi (HRD). Para ahli (*rater*) memberikan penilaian skala dengan angka satu (sangat tidak sesuai atau sangat tidak relevan dengan konstruk teori), angka dua (tidak sesuai atau tidak relevan dengan konstruk teori), angka tiga (cukup sesuai atau cukup relevan dengan konstruk teori), angka empat (sesuai atau relevan dengan konstruk teori), dan angka lima (sangat sesuai atau sangat relevan dengan konstruk teori). Kriteria validitas isi merujuk pada standar minimal validitas (*Aiken's V*) untuk enam *rater* sebesar $V=0.79$, dengan taraf kesalahan 5%. Kesepakatan penilaian validitas isi dari para *rater* diketahui melalui perhitungan *Content-Validity Index* (CVI) yang didasarkan pada formula *Aiken's V* agar dapat diketahui sejauh mana aitem-aitem dalam masing-masing skala mewakili konstruk yang diukur.

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Tujuannya untuk menguji pengaruh secara simultan dari ketiga variabel dan pengaruh dari masing-masing variabel bebas dengan variabel tergantung secara parsial. Sebelumnya peneliti melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran skor pada

subjek, uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linear atau tidaknya kedua variabel yang sedang diteliti dan uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas pada penelitian regresi. Analisis data dalam penelitian ini diolah menggunakan *software* pengolahan data statistik SPSS 20.0 for Windows.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Analisis Asumsi

Hasil uji normalitas dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Normalitas

<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	
<i>Unstandardized Residual</i>	.616

Pada uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan kriteria koefisien signifikansi $p > 0.05$, maka tidak ada perbedaan antara sebaran skor residu subjek sampel penelitian dengan sebaran skor subjek pada populasi atau nilai normal bakunya, maka sebarannya dikatakan normal dan sebaliknya, bila $p < 0.05$ maka sebaran dinyatakan tidak normal. Hasil uji normalitas sebesar 0,616 ($p > 0,05$). Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Linearitas

Variabel	<i>Linearity</i>		<i>Deviation of linearity</i>	
	F	Sig (\hat{p})	F	Sig (\hat{p})
<i>Work Engagement</i> terhadap <i>Psychological Well-Being</i>	37.367	0.000	1.011	0.469
<i>Work Engagement</i> terhadap <i>Perceived Organizational Support</i>	32.839	0.000	1.531	0.077

Hasil pengujian linieritas antara variabel *work engagement* dengan *psychological well-being* menunjukkan nilai taraf signifikansi p (*linearity*) sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dan taraf signifikansi p (*deviation from linearity*) sebesar 0.469 ($p > 0.05$) yang berarti kedua variabel tersebut memiliki korelasi yang linier. *Work engagement* dengan *perceived organizational support* menunjukkan nilai taraf signifikansi p (*linearity*) sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dan taraf signifikansi p (*deviation from linearity*) sebesar 0.077 ($p > 0.05$) yang berarti kedua variabel tersebut linear, sehingga dapat diartikan kedua variabel memiliki korelasi yang linier. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,776	1,289
<i>Psychological Well-Being</i>	0,776	1,289

Berdasarkan Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel *perceived organizational support* dan *psychological well-being* memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0.776 (> 0.10) dan

nilai VIF sebesar $VIF=1.289 (<10)$. Artinya pada semua variabel bebas tidak terjadi tumpang tindih atau tidak terdapat multikolinearitas sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan uji analisis regresi.

3.2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis mayor dilakukan analisis regresi untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel *psychological well-being* dan *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

F	R	R Square	Sig (\hat{p})
24,949	0.597	0.357	0.000

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa *psychological well-being* dan *perceived organizational support* secara positif dapat berpengaruh terhadap *work engagement* perawat di Kabupaten X wilayah Indonesia Timur pernah dilakukan sebelumnya terkait pengaruh *psychological well-being* dan *perceived organizational support* terhadap *work engagement* teruji. Pengujian hipotesis minor dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *psychological well-being* dan *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Hasil analisis hipotesis minor dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Hipotesis Minor

Hipotesis	Beta	T	Sig (\hat{p})
<i>Psychological Well-Being</i> dengan <i>Work Engagement</i>	0.400	4.171	0.000
<i>Perceived Organizational Support</i> dengan <i>Work Engagement</i>	0.292	3.044	0.003

Hasil analisis data diketahui bahwa ada pengaruh positif yang sangat signifikan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* dengan nilai $p=0.000$ ($p < 0.01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis minor pertama diterima. Selanjutnya untuk hipotesis minor kedua adalah terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* diperoleh nilai $p=0.003$ ($p < 0.01$), sehingga hipotesis minor kedua dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological well-being* dan *perceived organizational support* secara positif dapat berpengaruh terhadap *work engagement* perawat di Kabupaten X wilayah Indonesia Timur. Studi ini menjelaskan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap seberapa banyak perawat memberikan semangat, energi dan dedikasi untuk bekerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya terkait pengaruh *psychological well-being* dan *perceived organizational support* terhadap *work engagement* teruji. Pengaruh *psychological well-being* dan *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada perawat di daerah terdepan,

tertinggal, dan terluar (3T) memiliki peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat di wilayah tersebut.

Psychological well-being merupakan konsep yang terkait dengan kebahagiaan, kepuasan hidup, dan kesehatan mental individu. Perawat yang merasa bahagia, puas, dan memiliki kesehatan mental yang baik cenderung memiliki *work engagement* yang lebih tinggi. Sementara itu, *perceived organizational support* mencakup dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan, seperti dukungan emosional, dukungan instrumental, dan dukungan informasional. *Perceived organizational support* yang tinggi dapat meningkatkan *work engagement* pada perawat.

Penelitian yang dilakukan menemukan bahwa *psychological well-being* dan *perceived organizational support* secara signifikan mempengaruhi *work engagement* perawat di wilayah tersebut [22]. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa *psychological well-being* dan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* perawat. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya interaksi antara *psychological well-being* dan *perceived organizational support*, di mana *work engagement* perawat akan lebih tinggi jika keduanya berada pada tingkat yang tinggi [23].

Secara parsial, *psychological well-being* dan *work engagement* menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan. Ini menunjukkan peran yang penting tentang perlunya *psychological well-being* terhadap *work engagement*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi cenderung terlibat secara aktif dalam pekerjaannya dengan tingkat *engagement* yang lebih tinggi pula [24]. Terdapat juga penelitian yang dilakukan di Amerika Serikat menemukan bahwa *psychological well-being* perawat berpengaruh positif terhadap *work engagement* mereka. Penelitian lain juga menemukan bahwa *psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* perawat di rumah sakit [25].

Psychological well-being adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *engagement*. *Well-being* yang tinggi dapat membantu meningkatkan *engagement*, sementara rendahnya *well-being* dapat menyebabkan rendahnya *engagement*. Interaksi antara *psychological well-being* dan *engagement* pada karyawan dapat mengarah terciptanya kondisi *full engagement*. Oleh karena itu, kondisi psikologis karyawan yang sehat dan tingkat *engagement* yang tinggi dapat berlangsung lama.

Penelitian yang dilakukan menemukan bahwa *psychological well-being* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *work engagement*, peningkatan

kondisi *psychological well-being* akan diikuti dengan peningkatan *work engagement*, hal ini disebabkan karena pegawai yang memiliki *psychological well-being* akan mengembangkan potensi mereka, dapat memotivasi diri sendiri, dan peningkatan kognisi diri untuk mencapai tujuan pribadi dan sosial. Mengacu pada pendapat Berger bahwa *psychological well-being* yang dimiliki pegawai di tempat kerja menjadikan individu memiliki motivasi, merasa dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi yang positif, dapat menikmati semua kegiatan pekerjaan, serta mampu bertahan dengan lama dalam pekerjaannya [26].

Perasaan berkomitmen dan positif terhadap pekerjaan berhubungan dengan *psychological well-being* karyawan, karena bekerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi psikologis individu. Ketika individu merasa nyaman dan senang terhadap apa yang dikerjakan, akan berpengaruh pada kondisi psikologis individu tersebut, yang kemudian dapat membuat individu memiliki perasaan terikat dengan pekerjaan tersebut.

Penelitian ini *psychological well-being* memiliki pengaruh lebih besar dari pada *perceived organizational support* terhadap *work engagement* perawat. Pengaruh *psychological well-being* bisa lebih besar dari pada *perceived organizational support* karena perawat di wilayah tersebut memiliki sedikit atau tidak ada interaksi langsung dengan dinas kesehatan. Sebagai akibatnya, mereka tidak merasakan dukungan organisasi yang diberikan oleh dinas kesehatan. Perawat-perawat di daerah tersebut tidak memiliki hubungan langsung dengan dinas kesehatan. Meskipun ada beberapa perawat yang berinteraksi langsung dengan dinas kesehatan, mereka hanya terdiri dari perawat yang menjabat di puskesmas atau yang bertanggung jawab atas program-program puskesmas. Hal ini mengakibatkan perawat pada daerah tersebut harus mengandalkan dirinya sendiri.

Berdasarkan analisis hipotesis minor antara *perceived organizational support* dan *work engagement* terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara *perceived organizational support* dan *work engagement*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa faktor eksternal yang berasal dari organisasi juga memiliki peran dalam menciptakan *work engagement*. *Perceived organizational support* yang diberikan oleh instansi atau dinas kepada perawat untuk melaksanakan tugas akan meningkatkan komitmen kerja mereka, sehingga mereka dapat mempertahankan dedikasi pada tugas yang diberikan oleh institusi atau dinas tersebut.

Perceived organizational support juga memiliki peran penting dalam *work engagement*. *Perceived organizational support* dapat mempengaruhi *work engagement* melalui beberapa mekanisme, seperti meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap

organisasi. Penelitian empiris juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *work engagement* [16]. Namun, tidak semua jenis dukungan organisasi memiliki efek yang sama pada *work engagement*.

Dukungan *supervisor* dan dukungan organisasi yang bersifat *tangibles* (misalnya, gaji dan tunjangan) memiliki pengaruh yang lebih kuat pada *work engagement* daripada dukungan organisasi yang bersifat *intangibles* (misalnya, pengakuan dan pembelajaran dan pengembangan). Artinya, karyawan yang mendapatkan gaji dan tunjangan yang sesuai akan memiliki *work engagement* yang lebih tinggi [27]. Penelitian juga menunjukkan bahwa *work engagement* lebih tinggi pada karyawan yang merasakan dukungan dari atasan mereka daripada dari organisasi secara keseluruhan [28].

Meningkatkan *work engagement* pada karyawan perlu adanya upaya dari pihak manajemen organisasi untuk meningkatkan *perceived organizational support* yang diterima oleh karyawan, khususnya dukungan *supervisor* dan dukungan organisasi yang bersifat *tangibles*. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti memberikan penghargaan dan pengakuan, meningkatkan transparansi dan kejelasan dalam kebijakan organisasi, dan memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif [29]. Melalui upaya ini, diharapkan karyawan akan merasa lebih terikat dan berkomitmen pada organisasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. *Perceived organizational support* juga memiliki peran penting dalam *work engagement* perawat di daerah terdepan, tertinggal, dan terluar. Dukungan organisasi yang memadai dapat meningkatkan *work engagement* perawat dan meminimalisir tingkat *turnover* [30].

Pengalaman kerja perawat yang positif dapat meningkatkan sikap dan respons emosional yang kemudian melahirkan perilaku kerja yang positif. Perawat yang berada pada lingkungan kerja yang keras dan kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja atau organisasi dapat mempengaruhi *psychological well-being* perawat secara signifikan [31]. Perawat yang memiliki dorongan internal dan eksternal akan memiliki lebih banyak *engagement* terhadap pekerjaannya karena faktor-faktor tersebut memungkinkan dia untuk mengoptimalkan pekerjaannya. Semakin kompetitifnya pelayanan kesehatan maka tuntutan pekerjaan juga akan semakin meningkat, serta keadaan lingkungan kerja yang nyaman akan menghasilkan sikap kerja yang positif dan hal ini sangat penting dalam organisasi [32].

Perawat yang memiliki pengalaman lebih mungkin memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi karena mereka telah mengembangkan keterampilan dan kepercayaan diri yang lebih besar dalam pekerjaan

mereka. Mereka juga dapat memiliki jaringan sosial dan dukungan yang lebih kuat di tempat kerja, yang berpotensi mempengaruhi tingkat keterikatan kerja mereka. Di samping itu, perawat dalam kelompok usia yang berbeda mungkin memiliki motivasi dan tujuan karir yang berbeda. Contohnya, perawat yang lebih muda mungkin lebih fokus pada pengembangan karir dan peluang pertumbuhan profesional, sedangkan perawat yang lebih tua mungkin lebih fokus pada stabilitas dan kontribusi mereka terhadap pasien. Terdapat juga faktor-faktor terkait kesejahteraan psikologis, seperti kepuasan hidup, keseimbangan kerja dan kehidupan, dan kepuasan pribadi, yang mungkin berbeda antara kelompok usia. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi tingkat keterikatan kerja perawat [33].

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain, pertama tidak semua sampel yang ada bersedia menjadi partisipan, sehingga yang bersedia menjadi partisipan berjumlah 93 orang. Kedua, terdapat kendala cuaca dan jaringan yang buruk sehingga peneliti menggunakan bantuan pegawai yang berada di lokasi penelitian yang bersedia menjadi asisten penelitian untuk membagikan *print-out* kepada partisipan, sehingga membutuhkan waktu lebih lama. Ketiga, penelitian hanya memfokuskan pada variabel yang diteliti dan tidak menyelidiki variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh pada variabel dependen. Dengan tidak mempertimbangkan variabel lain yang potensial, penelitian ini mungkin tidak dapat memberikan gambaran yang lengkap atau menyeluruh tentang faktor-faktor yang mempengaruhi variabel dependen. Akibatnya, interpretasi temuan penelitian dapat terbatas dan tidak dapat menjelaskan hubungan yang lebih komprehensif antara variabel dependen dengan variabel lain yang tidak diteliti.

4. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data penelitian dan pembahasan tentang *psychological well-being*, *perceived organizational support* dan *work engagement* dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara *psychological well-being*, *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada perawat di daerah Terdepan, terluar dan tertinggal (3T). Selain itu, *psychological well-being* memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap *work engagement*. Terdapat juga *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap *work engagement*. *Psychological well-being* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *work engagement* dari pada *perceived organizational support*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan dalam hal ini perawat dihargai, didukung serta diberikan penghargaan atas kerja kerasnya, baik dari organisasi ataupun teman sejawat, maka hal tersebut akan menimbulkan energi

maupun suasana yang positif yang nantinya akan membuat dirinya termotivasi lagi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta memberikan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Daftar Rujukan

- [1] Halcomb, E., Bird, S., Mcinnes, S., Ashley, C., & Huckel, K. (2021). Exploring Job Satisfaction and Turnover Intentions Among General Practice Nurses in an Australian Primary Health Network. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 943-952. <https://doi.org/10.1111/jonm.13230>.
- [2] D. Gebregziabher, E. Berhanie, H. Berihu, A. Belstie, and G. Teklay. (2020). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention Among Nurses in Axum Comprehensive and Specialized Hospital Tigray, Ethiopia. *BMC Nurs*, vol. 19, no. 1. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00468-0>.
- [3] Putra, K. R., Andayani, T., & Ningrum, E. H. (2021). Job Satisfaction and Caring Behavior Among Nurses in a Military Hospital: a Cross-Sectional Study. *Journal of public health research*, 10(2), jphr-2021. <https://doi.org/10.4081/jphr.2021.2212>.
- [4] Saeed, M., Zaman, K., & Javaid, S. (2021). Role of Psychological Well-Being in Enhancing Job Engagement and Reducing Job Insecurity. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.671240>.
- [5] (2022). *Jurnal Inada: Kajian Perempuan Indonesia Di Daerah Tertinggal, Terdepan, dan Terluar*, 3(2). <https://doi.org/10.33541/ji.v3i2>.
- [6] Tjiabrata, W., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT PLN (Persero) Up3 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.33518>.
- [7] Tomietto, M., Paro, E., Sartori, R., Maricchio, R., Clarizia, L., de Lucia, P., Pedrinelli, G., & Finos, R. (2019). Work Engagement and Perceived Work Ability: an Evidence-Based Model to Enhance Nurses' Well-Being. *Journal of Advanced Nursing*, 75(9). <https://doi.org/10.1111/jan.13981>.
- [8] Herr, R. M., van Vianen, A. E. M., Bosle, C., & Fischer, J. E. (2023). Personality Type Matters: Perceptions of Job Demands, Job Resources, and Their Associations With Work Engagement and Mental Health. *Current Psychology*, 42(4). <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01517-w>.
- [9] Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(2), 1-15. <https://doi.org/10.30659/ekobis.23.2.71-85>.
- [10] Al-Hamdan, Z., & Bani Issa, H. (2022). The Role of Organizational Support and Self-Efficacy on Work Engagement Among Registered Nurses in Jordan: a Descriptive Study. *Journal of Nursing Management*, 30(7). <https://doi.org/10.1111/jonm.13456>.
- [11] Tesi, A., Aiello, A., & Giannetti, E. (2019). The Work-Related Well-Being of Social Workers: Framing Job Demands, Psychological Well-Being, and Work Engagement. *Journal of Social Work*, 19(1), 121-141. <https://doi.org/10.1177/1468017318757397>.
- [12] Amalia, F., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Self-Esteem dan Psychological Well Being Terhadap Job Performance Melalui Work Engagement pada Pegawai Bank di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1). <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p42-56>.
- [13] Jia, K., Zhu, T., Zhang, W., Rasool, S. F., Asghar, A., & Chin, T. (2022). The Linkage Between Ethical Leadership, Well-Being, Work Engagement, and Innovative Work Behavior: The Empirical Evidence from the Higher Education Sector of China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5414. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095414>.
- [14] Lemon, L. L. (2019). The Employee Experience: How Employees Make Meaning of Employee Engagement. *Journal of Public Relations Research*, 31(5-6), 176-199. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2019.1704288>.
- [15] *Perilaku Organisasi*. (2022). <https://doi.org/10.52931/t4b6/2022>.
- [16] Rockstuhl, T., Eisenberger, R., Shore, L. M., Kurtessis, J. N., Ford, M. T., Buffardi, L. C., & Mesdaghinia, S. (2020). Perceived Organizational Support (POS) Across 54 Nations: a Cross-Cultural Meta-Analysis of POS effects. *Journal of International Business Studies*, 51(6). <https://doi.org/10.1057/s41267-020-00311-3>.
- [17] Dawwas, M. I. F. (2022). The Relationship Between Talent Management Practices, Organizational Justice, and Employee Engagement. *Specialis Ugdymas*, 1(43). <https://doi.org/10.1111/jonm.13456>.
- [18] Farhadi, P., Sharifian, R., Feili, A., & Salehi, T. (2018). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship Between Organizational Support and Job Involvement Among Iranian Nurses. *Journal of Nursing Management*, 26(3), 283-289. <https://doi.org/10.1111/jonm.12547>.
- [19] Suwandi, T., & Endang, S. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap *Work Engagement* Perawat di Rumah Sakit Daerah Provinsi Jambi. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 7(2), 100-106. <https://doi.org/10.25311/keskom.Vol7.Iss2.258>.
- [20] Musenze, I. A., Mayende, T. S., Kalenzi, A., & Namono, R. (2022). Perceived Organizational Support, Self-Efficacy and Work Engagement: Testing for the Interaction Effects. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 38(2). <https://doi.org/10.1108/jeas-08-2020-0141>.
- [21] *Uji Validitas dan Reliabilitas*. (n.d.). <https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i1.5218.s323>.
- [22] Daulay, R., & Silalahi, M. (2021). Psychological Well-Being and Organizational Support Among Nurses in Remote Areas of Indonesia. *International Journal of Nursing Practice*, 27(2), e12904. <https://doi.org/10.1111/ijn.12904>.
- [23] Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M., & Liu, Y. (2019). The Mediating Role of Organizational Commitment Between Calling and Work Engagement of Nurses: a Cross-Sectional Study. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(3). <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004>.
- [24] Koroglu, Ş., & Ozmen, O. (2022). The Mediating Effect of Work Engagement on Innovative Work Behavior and the Role of Psychological Well-Being in the Job Demands–Resources (JD-R) Model. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 14(1). <https://doi.org/10.1108/APJBA-09-2020-0326>.
- [25] K. C. Fragkos, P. Makrykosta, and C. C. Frangos. (2020). Structural Empowerment is a Strong Predictor of Organizational Commitment In Nurses: A Systematic Review And Meta-Analysis. *Journal of Advanced Nursing*, vol. 76, no. 4. <https://doi.org/10.1111/jan.14289>.
- [26] Zhou, W., Wang, P., & Yang, Y. (2019). Relationship Between Occupational Stress, Occupational Support, and Work Engagement Among Chinese Nurses: a Cross-Sectional Study. *Journal of Nursing Management*, 27(1), 35-43. <https://doi.org/10.1111/jonm.12634>.

- [27] Sun, L. (2019). Perceived Organizational Support: A literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155-175. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15102>.
- [28] Faruk, S., Daud, Z., & Ismail, S. A. (2019). Perceived Organizational Support and Psychological Employment Contract Breach: a Proposed Model On The Mediating Effect Of Trust. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 Special issue 3). <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1054.0782S319>.
- [29] Steiner, S., Cropley, M., Simonds, L., & Heron, R. (2020). Reasons For Staying with Your Employer: Identifying the Key Organizational Predictors of Employee Retention Within a Global Energy Business. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(4), 289-295. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001820>.
- [30] Jarwan, A., & Ibrahim, R. (2020). Impact Of Human Resources Management Practices on Turnover Intention Through Intrinsic Motivation: Evidence from the Jordanian Hospitality Industry. *International Journal of Heritage, Tourism and Hospitality*, 14(3 (Special Issue)), 1-11. <https://doi.org/10.21608/ijhth.2020.103064>.
- [31] Zhou, W., Wang, P., & Yang, Y. (2019). Relationship Between Occupational Stress, Occupational Support, and Work Engagement Among Chinese Nurses: a Cross-Sectional Study. *Journal of Nursing Management*, 27(1), 35-43. <https://doi.org/10.1111/jonm.12634>.
- [32] Ergün, K. A. R. A., KIRPIK, G., & Attila, K. A. Y. A. (2021). The Mediating Role Of Organizational Identification in the Effect of Perceived Organizational Support on Employee Performance. *Sosyoekonomi*, 29(49), 47-64. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2021.03.03>.
- [33] Suwandi, T., & Endang, S. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap *Work Engagement* Perawat di Rumah Sakit Daerah Provinsi Jambi. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 7(2), 100-106. <https://doi.org/10.25311/keskom.Vol7.Iss2.258>.