

Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan, Efikasi Diri, dan Keterikatan Kerja sebagai Prediktor Prestasi Kerja Perawat Rawat Inap: Studi Potong Lintang di Balikpapan, Indonesia

Abdul Aziz¹, Puteri Pratama Denta Dinata², Nurmala Dewi³

¹ Politeknik Kesehatan Kemenkes Jakarta III

^{2,3} Program Magister Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Respati Indonesia, Jakarta, Indonesia

Email: az.mandiri@yahoo.com; puteri.dinata09@gmail.com

Abstrak

Prestasi kerja perawat merupakan unsur penting bagi kesinambungan, keselamatan, dan mutu pelayanan rumah sakit. Sumber daya organisasi dan sumber daya psikologis individu dapat secara bersama-sama membentuk prestasi kerja, namun kontribusi relatif keduanya pada perawat rawat inap di rumah sakit Indonesia masih belum banyak dikaji. Penelitian ini menganalisis dukungan organisasi yang dipersepsikan (perceived organizational support/POS), efikasi diri, dan keterikatan kerja sebagai prediktor prestasi kerja perawat rawat inap di RS Pertamina Balikpapan pada tahun 2026. Penelitian kuantitatif dengan desain potong lintang dilakukan pada seluruh 100 perawat pelaksana rawat inap menggunakan pendekatan sensus (total sampling). Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert empat poin. Konsistensi internal instrumen tergolong tinggi untuk POS (Cronbach's alpha = 0,919), efikasi diri (0,926), keterikatan kerja (0,900), dan prestasi kerja (0,949). Korelasi bivariat dan regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi hubungan ketiga prediktor dengan prestasi kerja. Hasil: POS ($r = 0,588$; $p < 0,001$), efikasi diri ($r = 0,858$; $p < 0,001$), dan keterikatan kerja ($r = 0,743$; $p < 0,001$) berhubungan positif dengan prestasi kerja. Model regresi signifikan ($F = 113,009$; $p < 0,001$), dengan $R = 0,883$, $R^2 = 0,779$, dan adjusted $R^2 = 0,772$. Setelah saling dikontrol dalam model, seluruh prediktor tetap signifikan: POS ($B = 0,153$; $\beta = 0,136$; $p = 0,022$), efikasi diri ($B = 0,569$; $\beta = 0,629$; $p < 0,001$), dan keterikatan kerja ($B = 0,188$; $\beta = 0,215$; $p = 0,003$). Efikasi diri memiliki koefisien terstandar terbesar. POS, efikasi diri, dan keterikatan kerja masing-masing berhubungan secara independen dengan prestasi kerja perawat, dengan efikasi diri menunjukkan kontribusi statistik paling kuat. Strategi manajemen keperawatan yang terintegrasi perlu memperkuat dukungan organisasi sekaligus mengembangkan keyakinan diri, kompetensi, dan keterikatan kerja perawat secara berkelanjutan. Mengingat desain penelitian bersifat potong lintang dan pengukuran berbasis laporan diri, temuan ini tidak dapat ditafsirkan sebagai bukti hubungan sebab-akibat.

Kata kunci:

prestasi kerja; dukungan organisasi yang dipersepsikan; efikasi diri; keterikatan kerja; perawat rawat inap; model Job Demands-Resources.

DOI: <https://doi.org/10.56442/pef.v4i3.1568>

I. Pendahuluan

Perawat merupakan kelompok profesi terbesar dalam tenaga kesehatan global dan memiliki peran yang tidak tergantikan dalam menjamin kesinambungan, aksesibilitas, dan mutu pelayanan kesehatan. Laporan keperawatan global terbaru menegaskan bahwa sistem kesehatan tidak hanya bergantung pada jumlah perawat yang memadai, tetapi juga pada lingkungan kerja yang mendukung kemampuan perawat untuk bekerja secara efektif dan berkelanjutan. (World Health Organization, 2020, 2025) Di rumah sakit, prestasi kerja perawat tidak hanya tercermin dari jumlah tugas yang diselesaikan, tetapi juga dari mutu pelayanan, ketepatan waktu, tanggung jawab, kepatuhan terhadap standar, dan kemampuan berkolaborasi dengan profesi lain. Dimensi tersebut sangat penting pada unit rawat inap karena pelayanan berlangsung secara kontinu dan membutuhkan respons terkoordinasi terhadap perubahan kebutuhan pasien.

Variasi prestasi kerja dapat dipahami melalui kerangka Job Demands-Resources (JD-R). Model JD-R membedakan tuntutan kerja, yaitu aspek pekerjaan yang memerlukan upaya fisik atau psikologis secara berkelanjutan, dari sumber daya pekerjaan, yaitu aspek yang membantu

pekerja mencapai tujuan kerja, mengurangi beban akibat tuntutan, serta mendukung motivasi dan perkembangan. (Bakker and Demerouti, 2007, 2017) Perkembangan selanjutnya dari model ini secara eksplisit mengakui sumber daya personal, seperti efikasi diri, sebagai faktor yang memengaruhi cara pekerja menafsirkan dan mengelola tuntutan kerja serta memobilisasi sumber daya pekerjaan yang tersedia. (Xanthopoulou et al., 2007) Perspektif ini sangat relevan bagi keperawatan, ketika beban kerja yang tinggi, tekanan emosional, dan tanggung jawab klinis yang kompleks berlangsung bersamaan dengan sumber daya organisasi dan personal. Kajian kontemporer mengenai stres kerja juga menegaskan pentingnya keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang memadai untuk mempertahankan fungsi kerja yang efektif. (Demerouti et al., 2021)

Salah satu sumber daya pekerjaan yang penting bagi perawat adalah dukungan organisasi yang dipersepsikan (*perceived organizational support/POS*), yaitu keyakinan umum pekerja bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. *Organizational Support Theory* menjelaskan bahwa perlakuan organisasi yang suportif dapat meningkatkan kepuasan sosioemosional dan membentuk norma timbal balik, sehingga mendorong pekerja membalasnya melalui komitmen yang lebih kuat dan perilaku kerja yang konstruktif. (Eisenberger et al., 1986; Rhoades and Eisenberger, 2002) Bukti meta-analitik menunjukkan bahwa POS berkaitan dengan berbagai luaran kerja yang menguntungkan, termasuk prestasi kerja dan kesejahteraan pekerja. (Kurtessis et al., 2017) Dalam konteks keperawatan, bukti mutakhir menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat berkontribusi terhadap prestasi kerja dan keterikatan kerja, baik secara langsung maupun melalui mekanisme psikologis seperti optimisme, persepsi kontrol, dan efikasi diri. (Bai et al., 2025; Suo et al., 2025)

Efikasi diri merupakan sumber daya personal yang melengkapi sumber daya organisasi. Bandura mengonseptualisasikan efikasi diri sebagai keyakinan individu atas kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai tingkat performa yang diharapkan. (Bandura, 1997) Pekerja dengan efikasi diri yang lebih kuat cenderung lebih bersedia menginvestasikan upaya, bertahan ketika menghadapi hambatan, dan pulih setelah mengalami kegagalan atau kesulitan. Meta-analisis klasik menunjukkan hubungan positif yang bermakna antara efikasi diri dan performa kerja pada beragam konteks pekerjaan. (Stajkovic and Luthans, 1998) Pada perawat, efikasi diri profesional juga telah dikaitkan dengan keterikatan kerja dan luaran terkait performa, sehingga memperkuat relevansinya dalam lingkungan pelayanan kesehatan yang penuh tuntutan. (Dewanti and Prakosa, 2024; Morales-García et al., 2024)

Konstruk ketiga yang dianalisis adalah keterikatan kerja (*work engagement*), yaitu keadaan psikologis positif dan memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaan serta ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli and Bakker, 2004) Keterikatan kerja mencerminkan proses motivasional ketika pekerja menginvestasikan energi fisik, kognitif, dan emosional ke dalam pekerjaan, selaras dengan pandangan dasar Kahn mengenai *personal engagement*. (Kahn, 1990) Literatur kontemporer juga menempatkan keterikatan kerja sebagai mekanisme penting yang menghubungkan sumber daya pekerjaan dan personal dengan performa tugas serta luaran organisasi positif lainnya. (Bakker and Albrecht, 2018) Penelitian pada perawat menunjukkan pola serupa: keterikatan kerja berhubungan dengan prestasi kerja perawat dan dapat memediasi dampak kondisi kerja yang menuntut. (Ni et al., 2024; Zhang et al., 2022)

Bukti empiris di Indonesia mulai menguji kombinasi POS, efikasi diri, keterikatan kerja, dan performa. Penelitian pada tenaga rekam medis menemukan bahwa efikasi diri dan

keterikatan kerja berhubungan positif dengan prestasi kerja, serta keterikatan kerja memediasi sebagian hubungan antara sumber daya dan performa. (Wargoputri et al., 2024) Penelitian lain di Indonesia juga melaporkan hubungan positif antara keterikatan kerja, efikasi diri, POS, dan prestasi kerja pegawai. (Nugraha and Kharismasyah, 2024) Namun, bukti mengenai kontribusi relatif ketiga konstruk tersebut ketika dimasukkan secara simultan sebagai prediktor prestasi kerja, khususnya pada perawat rawat inap, masih terbatas.

RS Pertamina Balikpapan merupakan konteks yang relevan untuk menguji pertanyaan tersebut. Data internal yang dilaporkan dalam tesis sumber menunjukkan perubahan Bed Occupancy Rate (BOR) dari 77,2% pada tahun 2024 menjadi 63,6% pada tahun 2025. Perubahan tersebut tidak dapat secara langsung diatribusikan pada prestasi kerja perawat, tetapi memberikan konteks praktis bagi perlunya evaluasi berkelanjutan terhadap mutu pelayanan dan pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini memusatkan perhatian pada tiga tingkat penjelasan yang secara teoretis berbeda tetapi saling melengkapi: POS sebagai sumber daya organisasi, efikasi diri sebagai sumber daya personal, dan keterikatan kerja sebagai keadaan motivasional.

Kontribusi penelitian ini tidak sekadar terletak pada penggabungan tiga variabel dalam satu model. Penelitian ini mengevaluasi apakah ketiga konstruk tersebut tetap memiliki hubungan statistik independen dengan prestasi kerja ketika dianalisis secara simultan serta mengidentifikasi kontribusi relatif terstandarnya dalam satu sampel perawat rawat inap. Pendekatan ini memberikan penerapan kerangka JD-R yang lebih terintegrasi dalam konteks manajemen keperawatan rumah sakit di Indonesia. Penelitian menguji empat hipotesis: H1, POS berhubungan positif dengan prestasi kerja perawat; H2, efikasi diri berhubungan positif dengan prestasi kerja perawat; H3, keterikatan kerja berhubungan positif dengan prestasi kerja perawat; dan H4, POS, efikasi diri, serta keterikatan kerja secara bersama-sama menjelaskan variasi yang signifikan dalam prestasi kerja perawat.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif deskriptif-analitik dengan pendekatan potong lintang. Seluruh variabel diukur pada periode penelitian yang sama tanpa intervensi. Pengumpulan data dilakukan di RS Pertamina Balikpapan, Indonesia, pada Mei hingga Juni 2026.

Populasi target mencakup seluruh 100 perawat pelaksana rawat inap yang bekerja di RS Pertamina Balikpapan selama periode penelitian. Karena populasi terjangkau berjumlah 100 perawat, digunakan pendekatan sensus atau total sampling. Kriteria inklusi adalah perawat pelaksana rawat inap yang bersedia berpartisipasi. Perawat yang menolak berpartisipasi, sedang cuti, atau sedang menjalani masa orientasi dikeluarkan dari penelitian. Sampel yang dianalisis berjumlah 100 perawat.

Variabel dependen adalah prestasi kerja perawat. Variabel independen meliputi dukungan organisasi yang dipersepsikan (POS), efikasi diri, dan keterikatan kerja. Seluruh konstruk diukur menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert empat poin (sangat setuju = 4, setuju = 3, tidak setuju = 2, sangat tidak setuju = 1). Indikator prestasi kerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama tim. Indikator POS meliputi penghargaan terhadap kontribusi, kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai, dukungan atasan, fasilitas kerja, dan respons terhadap kebutuhan pegawai. Indikator efikasi diri mencakup keyakinan menyelesaikan tugas, ketekunan, pengambilan keputusan, kemampuan menghadapi tekanan, dan keyakinan dalam menghadapi tantangan kerja. Keterikatan kerja direpresentasikan oleh vigor, dedication, dan absorption, sesuai dengan teori keterikatan kerja yang telah mapan. (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli and Bakker, 2004)

Konsistensi internal seluruh skala tergolong tinggi. Nilai Cronbach's alpha adalah 0,919 untuk POS, 0,926 untuk efikasi diri, 0,900 untuk keterikatan kerja, dan 0,949 untuk prestasi kerja. Koefisien tersebut menunjukkan konsistensi internal yang kuat pada sampel penelitian ini; namun, naskah sumber tidak melaporkan statistik validitas konstruk secara terpisah, sehingga aspek tersebut dibahas sebagai salah satu keterbatasan penelitian.

Analisis univariat digunakan untuk merangkum karakteristik responden dan distribusi variabel penelitian. Analisis korelasi bivariat digunakan untuk menguji hubungan antara masing-masing prediktor dan prestasi kerja, dengan koefisien korelasi dilaporkan sebagai r . Selanjutnya, regresi linier berganda digunakan untuk mengestimasi kontribusi statistik independen POS, efikasi diri, dan keterikatan kerja terhadap prestasi kerja. Analisis sumber melaporkan variance inflation factor (VIF) untuk menilai multikolinearitas dan statistik Durbin-Watson sebagai diagnostik autokorelasi. Nilai yang pada keluaran statistik asli ditulis $p = 0,000$ disajikan dalam naskah ini sebagai $p < 0,001$.

3. Hasil

3.1 Karakteristik responden

Dari 100 perawat yang dianalisis, 45,0% berusia 20-30 tahun, 39,0% berusia 31-40 tahun, dan 16,0% berusia 41-55 tahun. Sebagian besar responden adalah perempuan (85,0%). Kelompok masa kerja terbesar adalah 0-5 tahun (44,0%), diikuti 6-10 tahun (24,0%) dan 16-20 tahun (19,0%).

Tabel 1. Karakteristik responden (n = 100)

Karakteristik	Kategori	n	%
Usia	20-30 tahun	45	45.0
	31-40 tahun	39	39.0
	41-55 tahun	16	16.0
Masa kerja	0-5 tahun	44	44.0
	6-10 tahun	24	24.0
	11-15 tahun	6	6.0
	16-20 tahun	19	19.0
	21-25 tahun	4	4.0
	26-30 tahun	3	3.0
Jenis kelamin	Laki-laki	15	15.0
	Perempuan	85	85.0

3.2 Statistik deskriptif

Nilai rata-rata seluruh variabel penelitian relatif tinggi dan mendekati skor maksimum teramati, yaitu 40. POS memiliki rata-rata tertinggi (35,31; SD = 3,789), diikuti prestasi kerja (34,54; SD = 4,333), keterikatan kerja (33,82; SD = 4,184), dan efikasi diri (32,20; SD = 3,372). Pada tingkat butir, proporsi jawaban 'sangat setuju' tertinggi untuk prestasi kerja terdapat pada pemberian pelayanan terbaik kepada pasien (68%), kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (62%), dan menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar mutu pelayanan keperawatan (61%). Pada POS, indikator yang paling banyak memperoleh jawaban sangat setuju adalah lingkungan kerja yang nyaman (73%) dan dukungan atasan ketika menghadapi kesulitan (64%). Indikator efikasi diri yang paling banyak disetujui secara kuat adalah kemampuan menghadapi tantangan pekerjaan secara positif (63%), sedangkan indikator keterikatan kerja yang paling tinggi adalah memberikan usaha terbaik dalam setiap tugas (53%).

Tabel 2. Statistik deskriptif variabel penelitian

Variabel	Min	Max	Rata-rata	SD
Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan	29	40	35.31	3.789

Variabel	Min	Max	Rata-rata	SD
Efikasi Diri	28	40	32.20	3.372
Keterikatan Kerja	29	40	33.82	4.184
Prestasi Kerja	29	40	34.54	4.333

3.3 Hubungan bivariat

Ketiga prediktor berkorelasi positif dan signifikan dengan prestasi kerja. Hubungan bivariat terkuat ditemukan pada efikasi diri ($r = 0,858$; $p < 0,001$), diikuti keterikatan kerja ($r = 0,743$; $p < 0,001$) dan POS ($r = 0,588$; $p < 0,001$).

Tabel 3. Korelasi bivariat dengan prestasi kerja

Hubungan	Nilai p	r	Arah
POS - Prestasi Kerja	<0.001	0.588	Positif
Efikasi Diri - Prestasi Kerja	<0.001	0.858	Positif
Keterikatan Kerja - Prestasi Kerja	<0.001	0.743	Positif

3.4 Regresi linier berganda

Diagnostik regresi yang tersedia tidak menunjukkan masalah multikolinearitas: nilai VIF adalah 1,492 untuk POS, 2,273 untuk efikasi diri, dan 2,240 untuk keterikatan kerja. Nilai statistik Durbin-Watson adalah 1,968. Dalam model regresi berganda, ketiga prediktor tetap memiliki koefisien positif dan signifikan secara statistik. POS berhubungan dengan prestasi kerja pada $B = 0,153$ ($\beta = 0,136$; $t = 2,323$; $p = 0,022$); efikasi diri pada $B = 0,569$ ($\beta = 0,629$; $t = 8,697$; $p < 0,001$); dan keterikatan kerja pada $B = 0,188$ ($\beta = 0,215$; $t = 2,998$; $p = 0,003$).

Tabel 4. Regresi linier berganda untuk memprediksi prestasi kerja

Prediktor	B	Beta	t	Nilai p
Konstanta	4.634	-	2.465	0.015
Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan	0.153	0.136	2.323	0.022
Efikasi Diri	0.569	0.629	8.697	<0.001
Keterikatan Kerja	0.188	0.215	2.998	0.003

Ringkasan model: $R = 0,883$; $R^2 = 0,779$; $adjusted\ R^2 = 0,772$; $F = 113,009$; $p < 0,001$.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Prestasi\ kerja = 4,634 + 0,153(POS) + 0,569(Efikasi\ diri) + 0,188(Keterikatan\ kerja) + \text{galat}$. Model menghasilkan $R = 0,883$, $R^2 = 0,779$, dan $adjusted\ R^2 = 0,772$. Model secara keseluruhan signifikan ($F = 113,009$; $p < 0,001$). Dengan demikian, ketiga prediktor secara bersama-sama menjelaskan 77,2% variasi teradjustasi skor prestasi kerja pada sampel ini. Efikasi diri memiliki koefisien terstandar terbesar ($\beta = 0,629$).

4. Pembahasan

4.1 Temuan utama

Penelitian ini menguji sumber daya organisasi, personal, dan motivasional dalam satu model regresi prestasi kerja perawat rawat inap. Empat temuan utama dapat diidentifikasi. Pertama, POS menunjukkan hubungan positif yang independen dengan prestasi kerja. Kedua, efikasi diri memiliki korelasi bivariat terkuat sekaligus koefisien regresi terstandar terbesar. Ketiga, keterikatan kerja tetap berhubungan positif dengan prestasi kerja setelah dikontrol terhadap POS dan efikasi diri. Keempat, model gabungan menjelaskan proporsi variasi skor prestasi kerja yang besar. Secara keseluruhan, hasil tersebut konsisten dengan pandangan JD-R bahwa fungsi kerja pegawai mencerminkan peran gabungan sumber daya pekerjaan, sumber daya personal, dan proses motivasional. (Bakker and Demerouti, 2007, 2017; Xanthopoulou et al., 2007)

4.2 Dukungan organisasi yang dipersepsikan dan prestasi kerja

POS tetap signifikan secara statistik setelah prediktor lain dimasukkan ke dalam model, meskipun koefisien terstandarnya lebih kecil dibandingkan efikasi diri dan keterikatan kerja. Pola ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi memberikan informasi unik dalam menjelaskan prestasi kerja, tetapi sebagian hubungannya dengan prestasi kerja mungkin beririsan dengan sumber daya psikologis individual dan keterikatan kerja. Organizational Support Theory memberikan penjelasan yang masuk akal: pekerja yang meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka cenderung membalas melalui sikap dan perilaku kerja yang positif. (Eisenberger et al., 1986; Rhoades and Eisenberger, 2002) Literatur meta-analitik yang lebih luas juga mendukung adanya hubungan antara POS dan luaran performa pegawai. (Kurtessis et al., 2017)

Bukti pada bidang keperawatan sejalan dengan interpretasi tersebut. Bai dan kolega melaporkan bahwa dukungan organisasi terhadap penggunaan kekuatan individu berhubungan positif dengan prestasi kerja perawat, dengan sumber daya psikologis seperti persepsi kontrol terhadap stres dan optimisme ikut berperan dalam jalur hubungan tersebut. (Bai et al., 2025) Zhang dan kolega juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dipersepsikan dapat membantu meredam dampak kondisi kerja yang menuntut dan mendukung prestasi kerja perawat. (Zhang et al., 2022) Penelitian ini mengukur POS secara umum, bukan secara khusus dukungan terhadap penggunaan kekuatan individu, yang dapat menjelaskan mengapa koefisien terstandar independennya relatif moderat. Meskipun demikian, arah hubungan tetap konsisten pada berbagai operasionalisasi tersebut.

Penelitian di Indonesia juga mendukung relevansi dukungan organisasi dalam proses yang berkaitan dengan performa. Wargoputri dan kolega menemukan bahwa POS berhubungan dengan keterikatan kerja pada tenaga rekam medis, sedangkan Nugraha dan Kharismasyah melaporkan peran positif POS dalam model yang melibatkan keterikatan kerja, efikasi diri, dan prestasi kerja pegawai. (Nugraha and Kharismasyah, 2024; Wargoputri et al., 2024) Implikasi praktis bagi manajemen keperawatan adalah bahwa lingkungan kerja yang suportif tidak seharusnya dipandang sekadar sebagai manfaat tambahan bagi pegawai. Dukungan atasan, penghargaan, fasilitas yang memadai, perhatian terhadap kesejahteraan, dan perlakuan organisasi yang adil merupakan bagian dari struktur sumber daya yang memungkinkan perawat mempertahankan prestasi kerja secara konsisten.

4.3 Efikasi diri sebagai prediktor statistik terkuat

Efikasi diri merupakan prediktor paling menonjol pada sampel ini ($\beta = 0,629$) dan menunjukkan korelasi bivariat yang sangat kuat dengan prestasi kerja ($r = 0,858$). Temuan ini konsisten secara teoretis dengan Social Cognitive Theory. Efikasi diri memengaruhi cara individu menghadapi tugas yang sulit, besarnya upaya yang diberikan, ketekunan setelah menghadapi hambatan, dan keyakinan dalam memobilisasi keterampilan di bawah tekanan. (Bandura, 1997) Meta-analisis mengenai performa kerja menemukan hubungan rata-rata yang positif antara efikasi diri dan performa pada berbagai tugas dan konteks pekerjaan, sehingga memberikan dasar empiris yang lebih luas bagi hasil penelitian ini. (Stajkovic and Luthans, 1998)

Dalam keperawatan, keyakinan terhadap kemampuan profesional sangat penting karena pekerjaan rawat inap menuntut prioritas yang cepat, pemecahan masalah, komunikasi, tanggung jawab, dan kemampuan mempertahankan fungsi di bawah tekanan klinis maupun emosional. Morales-García dan kolega memasukkan efikasi diri profesional, keterikatan kerja, dan prestasi kerja ke dalam model keperawatan berbasis JD-R, sedangkan Dewanti dan Prakosa menemukan bahwa efikasi diri berkontribusi terhadap keterikatan kerja perawat pada sampel di Indonesia. (Dewanti and Prakosa, 2024; Morales-García et al., 2024)

Temuan tersebut mendukung interpretasi efikasi diri sebagai sumber daya personal yang dapat memfasilitasi ketekunan dalam berusaha sekaligus keterlibatan positif dalam pekerjaan.

Besarnya koefisien yang ditemukan perlu ditafsirkan sebagai hasil statistik yang spesifik pada sampel ini, bukan sebagai urutan universal faktor penentu prestasi kerja. Besar relatif koefisien regresi bergantung pada pengukuran, karakteristik sampel, tumpang tindih antar-prediktor, dan konteks organisasi. Selain itu, seluruh variabel penelitian diukur melalui laporan diri pada waktu yang sama, sehingga dapat meningkatkan besarnya hubungan yang teramati. Oleh karena itu, hasil ini mendukung prioritas penguatan efikasi diri dalam strategi manajemen keperawatan setempat, tetapi tidak berarti bahwa sumber daya organisasi kurang penting pada konteks lain.

4.4 Keterikatan kerja dan prestasi kerja

Keterikatan kerja juga memberikan kontribusi positif yang independen terhadap prestasi kerja ($\beta = 0,215$). Secara konseptual, vigor menyediakan energi untuk mempertahankan upaya, dedication mencerminkan rasa bermakna dan keterlibatan, sedangkan absorption menggambarkan konsentrasi yang mendalam dalam pekerjaan. (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli and Bakker, 2004) Karakteristik tersebut sangat relevan dengan keperawatan rawat inap yang menuntut perhatian berkelanjutan, investasi emosional, dan tindak lanjut yang dapat diandalkan sepanjang giliran kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan kajian kontemporer mengenai keterikatan kerja dan penelitian spesifik pada keperawatan. Keterikatan kerja telah dikaitkan dengan performa tugas dan berbagai luaran kerja positif pada beragam konteks pekerjaan. (Bakker and Albrecht, 2018) Zhang dan kolega menemukan bahwa keterikatan kerja berperan penting dalam menghubungkan tuntutan kerja dengan prestasi kerja perawat selama pandemi COVID-19. (Zhang et al., 2022) Ni dan kolega juga melaporkan bahwa keterikatan kerja memediasi hubungan antara tuntutan kerja dan prestasi kerja pada 893 perawat, serta jalur tersebut dipengaruhi oleh beban kerja emosional. (Ni et al., 2024) Temuan penelitian ini memperluas bukti tersebut dengan menunjukkan bahwa keterikatan kerja tetap relevan secara statistik ketika POS dan efikasi diri dianalisis secara simultan.

Kerangka keterikatan Kahn memberikan perspektif konseptual tambahan. Personal engagement melibatkan pengalihan energi fisik, kognitif, dan emosional dalam menjalankan peran kerja. (Kahn, 1990) Bagi manajer keperawatan, hal ini berarti bahwa peningkatan keterikatan kerja tidak boleh direduksi menjadi tuntutan agar perawat bekerja lebih keras. Keterikatan yang berkelanjutan lebih mungkin terbentuk ketika tersedia sumber daya yang memadai, supervisi suportif, pengembangan profesional, komunikasi tim yang baik, serta tuntutan kerja yang dapat dikelola sehingga perawat dapat menginvestasikan dirinya dalam pekerjaan tanpa mengalami pengurasan berlebihan.

4.5 Interpretasi terintegrasi menggunakan kerangka JD-R

Pola gabungan temuan konsisten dengan interpretasi JD-R yang terintegrasi. POS dapat dikonseptualisasikan sebagai sumber daya organisasi atau sumber daya pekerjaan, efikasi diri sebagai sumber daya personal, dan keterikatan kerja sebagai keadaan motivasional yang berkaitan dengan proses penerjemahan sumber daya menjadi perilaku kerja yang efektif. (Bakker and Demerouti, 2017; Xanthopoulou et al., 2007) Penelitian sumber tidak menguji model mediasi, sehingga tidak tepat untuk menyatakan bahwa POS atau efikasi diri menyebabkan keterikatan kerja atau bahwa keterikatan kerja memediasi hubungannya dengan prestasi kerja. Analisis regresi hanya menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memberikan informasi statistik yang unik terhadap skor prestasi kerja pada satu titik waktu.

Nilai adjusted R^2 sebesar 0,772 tergolong besar. Nilai tersebut menunjukkan bahwa, dalam sampel dan kerangka pengukuran penelitian ini, ketiga prediktor menangkap sebagian besar variasi pada prestasi kerja yang dilaporkan sendiri. Namun, nilai ini tidak boleh ditafsirkan bahwa 77,2% prestasi kerja objektif perawat disebabkan oleh ketiga variabel tersebut. Seluruh pengukuran diperoleh dari responden yang sama, dalam konteks kuesioner yang sama, dan pada waktu yang sama. Varians metode bersama (common method variance) dapat memperbesar hubungan antar-konstruk perseptual yang diukur dengan cara demikian. (Podsakoff et al., 2003) Oleh karena itu, tingginya R^2 memperkuat alasan untuk melakukan penelitian lanjutan sekaligus meningkatkan pentingnya replikasi menggunakan data multisumber dan longitudinal.

4.6 Implikasi bagi manajemen keperawatan

Temuan mendukung strategi manajemen yang terintegrasi, bukan intervensi tunggal. Pertama, efikasi diri dapat diperkuat melalui pengalaman keberhasilan, simulasi klinis, diskusi kasus, coaching, mentoring, umpan balik konstruktif, serta kesempatan bertahap untuk mengambil keputusan sesuai kompetensi perawat. Pendekatan ini konsisten dengan mekanisme pembentukan keyakinan efikasi. (Bandura, 1997) Kedua, POS dapat diperkuat melalui dukungan atasan yang mudah diakses, penghargaan yang adil, fasilitas yang memadai, komunikasi transparan, perhatian terhadap kesejahteraan, serta kesempatan pengembangan profesional. Ketiga, keterikatan kerja dapat dipertahankan melalui kerja sama tim, partisipasi bermakna dalam pengambilan keputusan unit, pengakuan atas prestasi, pengembangan karier, serta perhatian terhadap beban kerja dan tuntutan emosional.

Karena efikasi diri memiliki koefisien terstandar terbesar, intervensi yang membangun keyakinan diri dan kompetensi perlu mendapat perhatian khusus di RS Pertamina Balikpapan. Namun demikian, kerangka JD-R mengingatkan agar sumber daya personal tidak diperlakukan sebagai pengganti tanggung jawab organisasi. Efikasi diri yang kuat sulit dipertahankan ketika sumber daya pekerjaan tidak memadai atau tuntutan kerja berlangsung berlebihan secara kronis. Oleh sebab itu, implikasi manajerial yang paling dapat dipertanggungjawabkan adalah pendekatan berlapis yang secara simultan memperkuat lingkungan kerja dan sumber daya psikologis perawat.

4.7 Keterbatasan dan arah penelitian selanjutnya

Sejumlah keterbatasan perlu menjadi dasar dalam menafsirkan hasil penelitian. Pertama, desain potong lintang tidak memungkinkan penarikan kesimpulan mengenai urutan temporal maupun kausal. Istilah 'prediktor' dan 'prediksi' dalam artikel ini merujuk pada prediksi statistik dalam model regresi, bukan pengaruh kausal. Kedua, data berasal dari satu rumah sakit dan 100 perawat rawat inap sehingga generalisasi ke rumah sakit, wilayah, dan spesialisasi keperawatan lain terbatas. Ketiga, seluruh variabel diukur berdasarkan laporan diri, yang menimbulkan potensi bias respons dan varians metode bersama. (Podsakoff et al., 2003) Penelitian selanjutnya sebaiknya mengombinasikan laporan diri perawat dengan penilaian atasan, indikator administratif, atau ukuran performa yang dapat diamati secara objektif.

Keempat, naskah sumber melaporkan konsistensi internal yang kuat, tetapi tidak menyediakan bukti terpisah mengenai validitas konstruk, struktur faktor, atau invariansi pengukuran. Penelitian selanjutnya perlu menggunakan instrumen tervalidasi yang teridentifikasi secara jelas dan melaporkan sifat psikometriknya pada populasi sasaran. Kelima, model belum memasukkan faktor-faktor penting lain seperti kepemimpinan, beban kerja, kecukupan staf, kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau kompleksitas pasien. Penelitian longitudinal dan multisenter dapat menguji apakah keterikatan kerja memediasi hubungan antara sumber daya dan prestasi kerja, apakah beban kerja memoderasi

hubungan tersebut, serta apakah model tetap stabil pada unit keperawatan dan rumah sakit yang berbeda.

5. Kesimpulan

Dukungan organisasi yang dipersepsikan, efikasi diri, dan keterikatan kerja seluruhnya berhubungan positif dengan prestasi kerja perawat rawat inap di RS Pertamina Balikpapan. Ketika dimasukkan secara simultan ke dalam model, masing-masing variabel tetap menunjukkan hubungan statistik independen dengan prestasi kerja, dan efikasi diri memiliki koefisien terstandar terbesar. Temuan ini mendukung interpretasi berbasis JD-R bahwa dukungan organisasi, keyakinan atas kemampuan personal, dan keterikatan motivasional secara bersama-sama berkontribusi dalam menjelaskan prestasi kerja perawat.

Bagi manajemen keperawatan, hasil penelitian mendukung strategi yang terintegrasi: memperkuat kondisi organisasi yang suportif, mengembangkan efikasi diri perawat melalui pelatihan dan pengembangan profesional yang berorientasi pada pengalaman keberhasilan, serta mempertahankan keterikatan kerja melalui pekerjaan yang bermakna, kerja sama tim, penghargaan, dan tuntutan kerja yang dapat dikelola. Karena penelitian ini bersifat potong lintang, dilakukan pada satu lokasi, dan berbasis laporan diri, temuan harus diperlakukan sebagai bukti hubungan, bukan kausalitas, serta perlu direplikasi menggunakan desain longitudinal, multisenter, dan multisumber.

Daftar Pustaka

- Bai, C., Bai, B., Yang, J., and Zhou, S. (2025). Perceived organizational support for strengths use and its impact on nurses' job performance: The mediating roles of control beliefs about stress and optimism. *International Nursing Review*, 72(2), e13028. <https://doi.org/10.1111/inr.13028>
- Bakker, A. B., and Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., and Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., and Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Peeters, M. C. W., and Breevaart, K. (2021). New directions in burnout research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 686–691. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1979962>
- Dewanti, N., and Prakosa, M. M. (2024). Contribution of self-efficacy and optimism on nurse work engagement. *Fundamental and Management Nursing Journal*, 7(1). <https://doi.org/10.20473/fmnj.v7i1.44159>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., and Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational

- support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Morales-García, W. C., Vallejos, M., Sairitupa-Sanchez, L. Z., Morales-García, S. B., Rivera-Lozada, O., and Morales-García, M. (2024). Depression, professional self-efficacy, and job performance as predictors of life satisfaction: The mediating role of work engagement in nurses. *Frontiers in Public Health*, 12, 1268336. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1268336>
- Ni, Y., Xu, Y., He, L., Wen, Y., and You, G. (2024). Relationship between job demands, work engagement, emotional workload and job performance among nurses: A moderated mediation model. *International Nursing Review*, 71(4), 924–932. <https://doi.org/10.1111/inr.12941>
- Nugraha, D., and Kharismasyah, A. Y. (2024). Perceived organizational support as mediation of work engagement and self-efficacy on employee performance. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 24(2), 136–149. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2024/v24i21230>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., and Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Rhoades, L., and Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Schaufeli, W. B., and Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., and Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Stajkovic, A. D., and Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Suo, R., Zeng, X., Hao, L., Ye, X., Huang, H., Fan, X., Ning, Z., Zhang, Y., Pang, L., Zhang, L., Lin, X., and Zhou, S. (2025). Relationships between job engagement and self-efficacy, perceived organisational support and perceived job security for newly recruited nurses: A cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*. <https://doi.org/10.1111/jan.70361>
- Wargoputri, A. I., Wahyuningsih, R. S. H., and Surwanti, A. (2024). Optimizing job performance through perceived organizational support and self efficacy: The mediating role of work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 10(3), 780. <https://doi.org/10.17358/jabm.10.3.780>
- World Health Organization. (2020). *State of the world's nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>
- World Health Organization. (2025). *State of the world's nursing report 2025*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240110236>



- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., and Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Zhang, N., Xu, D., Li, J., and Xu, Z. (2022). Effects of role overload, work engagement and perceived organisational support on nurses' job performance during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management*, 30(4), 901–912. <https://doi.org/10.1111/jonm.13598>