



Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada Perawat RSUD Majalengka

Nida Ghaniyaturrahmah, Temi Damayanti Djamhoer*

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 14/9/2023
Revised : 12/12/2023
Published : 23/12/2023



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 3
No. : 2
Halaman : 93-100
Terbitan : **Desember 2023**

ABSTRAK

[1] mendefinisikan work engagement sebagai keadaan afektif motivasional positif dalam bekerja serta keterlibatan yang dapat diamati melalui semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan absorpsi (*absorption*). Karyawan yang engage terhadap pekerjaannya adalah karyawan yang mampu memiliki job resources yang dapat mengimbangi job demands. Adapun salah satu job resources yang dimaksud adalah perceived organizational support. Perceived organizational support didefinisikan sebagai sebuah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi mampu memberikan dukungan kepadanya. Hal ini dilihat dari ketiga aspeknya yaitu fairness, supervisor support dan organizational reward & job condition. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perceived organizational support mempengaruhi work engagement pada perawat RSUD Majalengka. Subjek pada penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap RSUD Majalengka, yang berjumlah 170 orang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif kausalitas non-eksperimental dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah The Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) yang diadaptasi oleh [2] dengan berdasar pada teori [3] dan Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17) dengan mengacu pada teori Schaufelli. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa perceived organizational support memiliki pengaruh yang kecil terhadap work engagement sebesar 0.108, artinya terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi adanya work engagement pada perawat.

Kata Kunci : *Perawat; Persepsi Dukungan Organisasi; Keterlibatan Kerja.*

ABSTRACT

[1] defines work engagement as a positive, motivational, and affective work-related state of mind and involvement that can be observed through vigor, dedication, and absorption. Employees engaged in their work can balance job resources with job demands. One of the job resources in question is perceived organizational support, the perception of employees on how much the organization can support them. It can be seen from three aspects: fairness, supervisor support, and organizational rewards and job conditions. This study aims to determine how perceived organizational support affects work engagement in nurses at Majalengka Hospital. The subjects were all 170 inpatient nurses at Majalengka General Hospital. The method used was a non-experimental causal quantitative method using simple linear regression analysis. The instrument used was The Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) adapted by [2] based on the theory of [3] and the Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17) based on Schaufelli's theory. The results in this study indicate that perceived organizational support has a small effect on work engagement of 0.108, meaning that there are other factors that can affect work engagement in nurses.

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

@ 2023 Jurnal Riset Psikologi, Unisba Press. All rights reserved.

A. Pendahuluan

Organisasi saat ini berfokus pada tuntutan kompetitif sehingga perusahaan melakukan berbagai upaya untuk memaksimalkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaannya [4]. Adapun salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam suatu organisasi yang akan berpengaruh terhadap perkembangan serta pertumbuhan suatu organisasi. Selain itu, karyawan juga diharapkan mampu memiliki prestasi guna memberikan kontribusi terhadap organisasi [5], [6]. [7] mengungkapkan bahwa organisasi saat ini mencari karyawan yang memiliki kemampuan dedikasi, mampu memiliki komitmen pada pekerjaannya dan mampu beradaptasi dalam menghadapi kesulitan. Berdasarkan pemaparan tersebut, disimpulkan bahwa organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki *work engagement*. Berdasarkan pemaparan tersebut, disimpulkan bahwa organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki *work engagement*.

Work engagement didefinisikan sebagai sikap positif dalam bekerja serta keterlibatan yang dapat dilihat dari semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan absorpsi (*absorption*) [1]. *Vigor* ditandai dengan tingginya semangat dan ketahanan mental yang diberikan saat bekerja. *Dedication* adalah suatu kondisi dimana karyawan memiliki antusiasme yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. *Absorption* adalah sikap karyawan yang berkonsentrasi secara penuh pada saat bekerja.

Work engagement dianggap menjadi urgensi karena mampu memberikan kontribusi positif baik untuk individu maupun organisasinya [8]. Hasil studi yang dilakukan oleh [9] menyatakan bahwa tingkat *work engagement* di Indonesia digambarkan masih rendah. Hal tersebut didukung pada *survey* yang dilakukan oleh Gallup di 94 negara. Hasil mengungkapkan bahwa Indonesia masih tergolong ke dalam salah satu negara dengan karyawan '*not engaged*' dengan persentase 77% dan karyawan yang tergolong '*engaged*' sebanyak 7%. Maka menjadi penting pembahasan *work engagement* yang dapat bermanfaat bagi kualitas layanan, *job satisfaction* dan *employee well being* [10].

[11] menyebutkan bahwa karyawan yang *engage* adalah karyawan yang mampu menyeimbangkan antara *job demands* dan *job resources*. Menurut Demerouti *et al* (2001) *job demands* mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial maupun organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha kognitif ataupun emosional sehingga membutuhkan biaya tertentu. Adapun yang termasuk ke dalam *job demands* diantaranya adalah tuntutan kerja, tekanan kerja konflik, lingkungan kerja yang tidak mendukung, beban pekerjaan, dan lain-lain [12]. Sedangkan *job resource* mengacu pada hal yang dapat membuat adanya pertumbuhan dan perkembangan baik secara fisik, psikologis, sosial atau organisasi. Yang termasuk ke dalam *job resource* adalah *feedback* dalam pekerjaan, dukungan sosial, dan lain-lain. Selain itu terdapat *personal resources* sebagai faktor yang berpengaruh terhadap *work engagement*. *Personal resources* adalah penilaian diri positif yang berkaitan dengan resiliensi dan kemampuan individu dalam berhasil mengontrol lingkungan [13].

[14] menyatakan perasaan aman, bermakna serta kepuasan karyawan merupakan faktor yang berdampak terhadap *work engagement* karyawan. Rasa aman, perasaan bermakna serta kepuasan yang dirasakan oleh karyawan muncul dari adanya dukungan yang diberikan organisasi terhadap karyawannya [9]. [15] mengatakan bahwa *perceived organizational support* dapat merupakan salah satu upaya yang bertujuan untuk menyeimbangkan antara *job demands* dan *job resources*. Ia mengatakan bahwa karyawan yang memiliki nilai *perceived organizational support* yang lebih baik dibandingkan lainnya berpotensi untuk lebih '*engaged*' pada pekerjaannya dan juga perusahaannya.

Menurut [3] *perceived organizational support* adalah sebuah keyakinan umum yang dibentuk oleh karyawan mengenai penilaian karyawan terhadap pengalaman pada kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan rekan kerja dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Adapun dimensi dari *perceived organizational support* adalah *fairness* (keadilan), *supervisor support* (dukungan atasan) dan *organizational reward and job conditions* (penghargaan organisasi dan keadaan pekerjaan). *Perceived organizational support* merupakan hal yang penting dan memiliki hubungan yang positif dalam meningkatkan *work engagement* pada karyawan (Caesens & Stinglhamber. 2014).

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh [16] kepada lebih dari 43.000 karyawan di 30 negara Eropa menghasilkan bahwa karyawan yang bekerja pada bidang kesehatan, sosial, pendidikan, pertanian dan

kehutanan menunjukkan tingkat *work engagement* yang lebih tinggi dibandingkan pada bidang manufaktur, komunikasi dan transportasi. Salah satunya yaitu profesi perawat. Namun temuan tersebut tidak sejalan dengan temuan Mufarikhah (2021) yang mendapatkan tingkat *work engagement* perawat cenderung didominasi oleh tingkat rendah. Sehingga terjadi perbedaan hasil penelitian antara [16] dan Mufarikhah (2021) terkait tingkat *work engagement* pada perawat.

Perawat merupakan profesi yang memiliki peranan penting pada suatu institusi kesehatan. Mengacu pada Undang-Undang No.38 Tahun 2014 tentang keperawatan dijelaskan bahwa perawat merupakan kegiatan pemberian kepada individu, keluarga, kelompok baik dalam keadaan sehat maupun sakit. Dalam menjalankan perannya, seorang perawat dapat disebut sebagai garda terdepan dalam memberikan perawatan kesehatan karena seorang perawat dituntut untuk memastikan kebijakan rumah sakit mampu diimplementasikan dengan efisien dan efektif [17]. Untuk memberikan suatu pelayanan yang maksimal kepada pasien maka diperlukannya perawat yang kompeten dalam bidangnya (Beukes & Botha, 2013). Sikap perawat yang ditunjukkan dalam memberikan pelayanan juga memiliki kontribusi terhadap kesehatan pasien [17]. Selain itu pada beberapa kasus, kualitas pelayanan dari suatu institusi kesehatan dapat dilihat dari bagaimana kualitas pelayanan perawat kepada pasiennya [18].

Dalam menjalankan tugasnya, seorang perawat memiliki banyak faktor yang berdampak pada tingkat stress antar perawat. Diantaranya adalah, beban kerja yang berat, *shift* yang panjang, kurangnya keamanan fisik dan psikis untuk perawat, konflik moral, kurangnya dukungan sosial dan bullying di tempat kerja [19]. Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 34 tahun 2016 menyatakan bahwa rasio perawat terhadap penduduk adalah 1:885, namun pada Kabupaten Majalengka melebihi rasio yang telah ditetapkan oleh peraturan yaitu dengan jumlah rasio sebesar 1 : 1.374. Kurangnya perawat akan berdampak pada tingkat *work engagement* pada perawat [18]. Perawat dengan *work engagement* yang rendah berpengaruh terhadap kesehatan pasien dan menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan perawat [7].

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ranihusna, et al (2021) pada tenaga kesehatan publik khususnya yang bertugas di Puskesmas Semarang yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang ditunjukkan melalui *perceived organizational support* terhadap *work engagement* yang akan berdampak pada peningkatan keterlibatan kerja. Selain itu [20] melakukan penelitian yang sama pada perawat di Sukabumi, hasil menunjukkan *perceived organizational support* memberikan pengaruh yang positif terhadap *work engagement* yang dapat dilihat pada aspek *fairness*, *supervisor support* dan *organizational reward & job condition*. juga melakukan penelitian pada perawat ruangan ICU di Yordania dengan mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh yang rendah antara *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Perawat ruangan ICU dianggap memiliki situasi kerja yang *stressfull* jika dibandingkan dengan perawat yang bekerja pada unit lainnya sehingga dibutuhkan *perceived organizational support* yang dapat memberikan dampak pada perawat untuk melakukan cara yang adaptif dan inovatif untuk dapat memenuhi *job demands*.

RSUD Majalengka merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan yang berada di Kabupaten Majalengka. Rumah sakit yang didirikan pada tahun 1911 ini merupakan rumah sakit tingkat C yang pada tahun 2018 mendapatkan akreditasi tingkat paripurna. [3] menyatakan, *perceived organizational support* mampu memberikan dampak kepada karyawan dimana karyawan memiliki suasana hati yang positif saat bekerja karena adanya dukungan organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan emosional karyawan. Lebih lanjut, adanya *perceived organizational support* juga mampu mengurangi psikosomatis dan reaksi psikologis yang tidak menyenangkan pada karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada Kepala Kepegawaian dan Kepala Seksi Perawat ditemukan bahwa rumah sakit mampu memberi dukungan kepada perawat seperti membuat pelatihan peningkatan *skill*, seminar mengenai peningkatan pengetahuan terhadap fenomena baru, memberi upah yang sesuai dengan ketentuan serta adanya pemenuhan alat kesehatan yang dibutuhkan. Namun, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada Kepala Kepegawaian, mendapatkan data yang menunjukkan bahwa perawat tampak kurang bersemangat (*vigor*) dalam bekerja, pada beberapa perawat terdapat perawat yang kurang antusias (*dedication*) dalam bekerja serta perawat dan banyaknya perawat yang ingin segera melepaskan diri dari pekerjaannya walaupun belum waktu pulang (*absorption*). Selain itu, berdasarkan hasil evaluasi kinerja perawat pada RSUD Majalengka yang diukur menggunakan standar

akreditasi rumah sakit tahun 2022 diperoleh data bahwa perawat RSUD Majalengka belum sesuai dengan target yang diberikan oleh Direktur RSUD Majalengka.

Dari pemaparan diatas maka pertanyaan penelitiannya adalah:

1. Bagaimana *perceived organizational support* pada perawat RSUD Majalengka?
2. Bagaimana *work engagement* pada perawat RSUD Majalengka?
3. Seberapa besar pengaruh *perceived organization support* terhadap *work engagement* pada perawat RSUD Majalengka?

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji teori dengan melihat hubungan antar variabelnya. Adapun desain penelitian pada penelitian ini adalah desain kausalitas non-eksperimental dengan tujuan untuk melihat tingkat hubungan yang dimiliki antar variabel menggunakan data statistik (Silalahi. 2015). Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh perawat rawat inap RSUD Majalengka sejumlah 170 perawat yang juga menjadi responden penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data melalui *google form*, lalu data yang telah terkumpul dilakukan analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana menggunakan *SPSS for windows*.

Alat ukur yang digunakan adalah *The Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) dari [3] yang telah dilakukan penerjemahan ke dalam Bahasa Indonesia oleh [3] untuk mengukur variabel X (*Perceived Organizational Support*). Alat ukur yang kedua merupakan *Utrecht Work Engagement Scale-17* (UWES-17) yang telah terpublikasi dan dilakukan adaptasi secara resmi melalui *website* <http://www.wilmarschaufeli.nl/> untuk mengukur variabel Y (*Work Engagement*).

C. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum *Perceived Organizational Support* pada Perawat

Tabel 1. Hasil Data Distribusi Frekuensi *Perceived Organizational Support*

Kategori <i>Perceived Organizational Support</i>	<i>f</i>	%
Rendah	85	50
Tinggi	85	50
Total	170	100

Berdasarkan Tabel 1, ditemukan bahwa terdapat 85 orang (50%) yang memiliki tingkat *perceived organizational support* yang tinggi dan 85 orang (50%) memiliki tingkat *perceived organizational support* yang rendah. Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, didapatkan gambaran *perceived organizational support* pada perawat RSUD Majalengka secara keseluruhan memiliki skor yang seimbang antara perawat dengan skor rendah dan perawat yang memiliki skor tinggi. Hal tersebut menunjukkan sebagian perawat memiliki persepsi positif bahwa organisasi mampu memberikan dukungan dan penghargaan kepada perawat terkait keadilan yang diberikan organisasi, dukungan atasan dan penghargaan yang diberikan oleh atasan, promosi, gaji, jaminan yang diberikan oleh organisasi, autonomi dan *training* untuk perawat.

Sedangkan pada sebagian perawat dengan skor *perceived organizational support* rendah belum merasakan adanya keadilan terhadap pendistribusian sumber daya perawat oleh organisasi, dukungan terhadap kesejahteraan perawat dari atasannya maupun *reward* yang tidak sepadan dengan kinerjanya. Perawat dengan tingkat *perceived organizational support* yang tinggi akan merasakan adanya kewajiban untuk memberikan timbal balik kepada organisasi terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi kepadanya. Sebaliknya, pada perawat dengan *perceived organizational support* yang rendah akan menampilkan perilaku yang kurang terlibat pada pekerjaannya karena perawat merasa rumah sakit belum mampu memenuhi kebutuhan sosioemosionalnya.

Tabel 2. Hasil Data Distribusi Frekuensi Work Engagement

Kategori Work Engagement	f	%
Rendah	87	51.2
Tinggi	83	48.8
Total	170	100

Berdasarkan Tabel 4.8, ditemukan bahwa sebanyak 87 orang (51.2%) mendominasi dengan tingkat *work engagement* rendah. Pada data hasil penelitian mengenai *work engagement* perawat, dapat digambarkan secara keseluruhan perawat memiliki tingkat *work engagement* dengan kategori skor rendah. Perawat yang memiliki *work engagement* rendah akan kurang merasa jika pekerjaannya mampu memberikan inspirasi untuk orang lain, kurang adanya perasaan bangga terhadap profesinya dan perawat merasa jika pekerjaannya kurang memberikan tantangan. Lebih lanjut, perawat yang kurang memiliki *work engagement* akan mudah bosan dengan pekerjaannya sehingga menginginkan cepat terlepas dari pekerjaannya. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [20] dan [21] yang menunjukkan perawat memiliki tingkat *work engagement* tinggi. [21] menyatakan bahwa adanya perbedaan skor *work engagement* dapat disebabkan oleh adanya perbedaan tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Perawat yang memiliki skor *work engagement* yang rendah tidak mampu mengurangi *job demands* dengan *job resource* yang dimilikinya sehingga akan tercipta keseimbangan.

Ketidakeimbangan yang terjadi antara *job resource* dan *job demands* akan berpengaruh terhadap skor *work engagement* perawat. Apabila perawat mampu memiliki keseimbangan antara *resources (personal resources & job resources)* dan *job demands* maka akan menciptakan karyawan yang *engaged* pada pekerjaannya. Perawat yang *engaged* dapat tercermin dari perilaku kerja yang tekun dan mampu bangkit dari keterpurukan saat bekerja serta mampu mencurahkan ketahanan mental saat bekerja. Selanjutnya, perawat yang memiliki skor *work engagement* yang tinggi menunjukkan adanya sikap antusias dan semangat dalam bekerja. Pada perawat yang skor *work engagement* yang tinggi juga akan memiliki perasaan terhanyut dalam bekerja sehingga merasa sulit untuk terlepas dari pekerjaannya.

Tabel 3. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	78.858	9.702		8.128	.000
Perceived Organizational Support	.108	.077	.108	1.406	.162

a. Dependent Variable: Work_Engagement

Berdasarkan Tabel 1 ditemukan nilai konstan (a) adalah 78.858 dan nilai koefisien regresi (b) adalah 0.108. Sehingga didapatkan persamaan dari regresi linear sederhana $Y = a + bx$, yaitu $Y = 78.858 + 0.108(x)$. Dari persamaan tersebut dapat diartikan jika tidak ada *perceived organizational support* (X) maka nilai konsisten *work engagement* (Y) sebesar 78.858, pada setiap penambahan 1% tingkat *perceived organizational support* (X) akan diikuti dengan peningkatan *work engagement* sebesar 0.108 dan Nilai koefisien regresi bernilai positif yaitu 0.108, sehingga dapat diartikan bahwa *perceived organizational support* (X) memberikan pengaruh positif terhadap *work engagement* (Y).

Hasil dari uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang rendah diberikan *perceived organizational support* terhadap *work engagement*, sebesar 0.108. Artinya, pengaruh yang

diberikan *perceived organizational support* terhadap *work engagement* kecil sehingga *perceived organizational support* tidak dapat menjadi faktor penentu untuk meningkatkan *work* perawat. Melainkan adanya hal lain yang dapat menjadi faktor penyebab untuk meningkatkan *work engagement* pada perawat. Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [5], [9], [20], [22] yang menemukan bahwa tingkat *work engagement* karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat *perceived organizational support* pada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kategori skor *work engagement* perawat didominasi oleh skor rendah. Jika ditinjau kembali hal tersebut dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara *job demand* dan *resource (job resources & personal resources)* yang dimiliki oleh perawat. Hal tersebut dikarenakan adanya beberapa faktor penyebab munculnya *work engagement* yang belum diperhitungkan pada penelitian ini seperti atribut pribadi (*faith, optimism, hope* dan *resilience*) yang dapat menjadi *personal resources* pada perawat. Atribut personal menjadi penting dan menjadi salah satu faktor penentu dari kecilnya pengaruh yang diberikan *perceived organizational support* terhadap *work engagement*, sehingga perlu diperhatikan pembahasan mengenai *personal resources* untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif dalam melihat faktor-faktor yang dapat berpengaruh untuk menciptakan perawat yang *engage*.

Dalam hal ini, *personal resources* dan *job resources* menjadi dua faktor penting yang tidak dapat dipisahkan untuk menyeimbangkan *job demands* perawat yang akan menciptakan perawat *engage* pada pekerjaannya. Pembahasan mengenai *personal resources* dapat berpengaruh pada adanya keinginan untuk berkembang dan aktif sehingga karyawan mampu memberikan performa kinerja yang melampaui batas [23]. Hal tersebut juga didukung dengan temuan [21], bahwa adanya faktor lain yang dapat berpengaruh atau memberi kontribusi terhadap *work engagement*, adapun beberapa faktor yang berpotensi adalah *employee's satisfaction, self esteem, self efficacy* dan *empowerment*.

Perawat yang *engaged* terhadap pekerjaannya dianggap mampu lebih berkontribusi terhadap rumah sakit dibandingkan perawat yang tidak *engaged*. Menurut Bakker & Scahufelli (2011) perawat yang memiliki skor *work engagement* yang tinggi maka akan memiliki emosi positif seperti adanya semangat dalam bekerja, antusias dan bersyukur terhadap pekerjaannya. Selain itu, Bakker & Scahufelli (2011) mengatakan bahwa perawat yang *engaged* akan memiliki kondisi fisik yang lebih sehat dan mampu memberikan dampak positif kepada lingkungan kerja sehingga akan terciptanya lingkungan yang *engaged* terhadap pekerjaannya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada penelitian ini, sehingga terdapat kesimpulan sebagai berikut: 1) Tingkat *perceived organizational support* pada perawat RSUD Majalengka memiliki skor yang seimbang antara perawat dengan skor rendah (50%) dan perawat yang memiliki skor tinggi (50%). 2) Tingkat *work engagement* pada perawat RSUD Majalengka didominasi oleh skor yang rendah (51.2%). 3) Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan *perceived organizational support* memberikan pengaruh yang kecil terhadap *work engagement*, sehingga terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap *work engagement*.

Daftar Pustaka

- [1] W. B. Schaufeli and A. B. Bakker, "Defining and Measuring Work Engagement : Bringing Clarity to The Concept," *Employee Engagement in Theory and Practice*, 2006.
- [2] P. H. Eisenberg, N., & Mussen, *The roots of prosocial behavior in children*. Cambridge University Press, 1989.
- [3] L. Rhoades and R. Eisenberger, "Perceived organizational support: A review of the literature.," *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, no. 4, pp. 698–714, 2002, doi: 10.1037/0021-9010.87.4.698.
- [4] T. G. Cummings, *Organization Development and Change*, 10th Edition. Cengage Learning.
- [5] S. Diana and A. Frianto, "Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 9, no. 3, pp. 1205–1213, 2021.

- [6] N. S. Salsabila and A. Agus Budiman, "Pengaruh Basic Need Satisfaction terhadap Work Engagement pada Pegawai Negeri Sipil Dinas X Kabupaten Bandung," *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 55–60, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.2058.
- [7] X. Wang, L. Liu, F. Zou, J. Hao, and H. Wu, "Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses," *Biomed Res Int*, vol. 2017, pp. 1–11, 2017, doi: 10.1155/2017/5284628.
- [8] A. B. Bakker and S. Albrecht, "Work engagement: current trends," *Career Development International*, vol. 23, no. 1, pp. 4–11, Feb. 2018, doi: 10.1108/CDI-11-2017-0207.
- [9] J. L. Mufarrihah, M. S. Yuniardi, and N. A. Syakarofath, "Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan," *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, vol. 6, no. 2, Oct. 2020, doi: 10.22146/gamajop.56396.
- [10] J. K. Harter *et al.*, "The Relationship Between Engagement at Work and Organizational Outcomes 2020 Q 12® Meta-Analysis: 10 th Edition O C T O B E R 2 0 2 0 The Relationship Between Engagement at Work and Organizational Outcomes 2020 Q 12® Meta-Analysis: 10 th Edition," 2020.
- [11] A. B. Bakker, "An Evidence-Based Model of Work Engagement," *Curr Dir Psychol Sci*, vol. 20, no. 4, pp. 265–269, Aug. 2011, doi: 10.1177/0963721411414534.
- [12] A. A. Syifani and Y. Supriatna, "Stres Kerja Karyawan Bank X Kantor Cabang Utama Bandung," 2023, doi: 10.29313/delusion.vxix.xxx.
- [13] A. B. Bakker and E. Demerouti, "Towards a model of work engagement," *Career Development International*, vol. 13, no. 3, pp. 209–223, May 2008, doi: 10.1108/13620430810870476.
- [14] W. A. Kahn, "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work," *Academy of Management Journal*, vol. 33, no. 4, pp. 692–724, Dec. 1990, doi: 10.5465/256287.
- [15] M. Y. Imran, N. S. Elahi, G. Abid, F. Ashfaq, and S. Ilyas, "Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing," *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, vol. 6, no. 3, p. 82, Sep. 2020, doi: 10.3390/joitmc6030082.
- [16] J. J. P. Hakanen, A. P. Ropponen, W. B. P. Schaufeli, and H. P. De Witte, "Who is Engaged at Work?: A Large-Scale Study in 30 European Countries," *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 61, no. 5, pp. 373–381, 2019.
- [17] M. A. Bhatti, M. S. Hussain, and M. A. Al Doghan, "The role of personal and job resources in boosting nurses' work engagement and performance," *Global Business and Organizational Excellence*, vol. 37, no. 2, pp. 32–40, Jan. 2018, doi: 10.1002/joe.21840.
- [18] Z. Al-Hamdan and H. Bani Issa, "The role of organizational support and self-efficacy on work engagement among registered nurses in Jordan: A descriptive study," *J Nurs Manag*, vol. 30, no. 7, pp. 2154–2164, Oct. 2022, doi: 10.1111/jonm.13456.
- [19] L. E. Søvold *et al.*, "Prioritizing the Mental Health and Well-Being of Healthcare Workers: An Urgent Global Public Health Priority," *Front Public Health*, vol. 9, May 2021, doi: 10.3389/fpubh.2021.679397.
- [20] S. Febrina, I. A. Darsono, and I. A. Larasati, "Perceived Organizational Support dan Pengaruhnya terhadap Work Engagement pada Perawat Rumah Sakit X di Kota Sukabumi," *Jurnal Ilmiah Psikologi Reliabel*, vol. 6, no. 6, pp. 13–26, 2020.
- [21] M. Badwan, N. Eshah, and R. Ahmad, "The Role of Organizational Support in Work Engagement Among Nurses Working in Intensive Care Units," *Journal of Holistic Nursing and Midwifery*, vol. 32, no. 4, pp. 301–308, Sep. 2022, doi: 10.32598/jhnm.32.4.2323.

- [22] D. S. Avianti and M. I. Hatta, “Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement pada Karyawan Hospitality Industry,” *Bandung Conference Series : Psychology Science*, vol. 2, no. 2, 2022.
- [23] L. J. Labrague, D. M. McEnroe Petite, M. C. Leocadio, P. Van Bogaert, and K. Tsaras, “Perceptions of organizational support and its impact on nurses’ job outcomes,” *Nurs Forum (Auckl)*, vol. 53, no. 3, pp. 339–347, Jul. 2018, doi: 10.1111/nuf.12260.