

Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan pada perawat RSU Muhammadiyah Ponorogo

Aisha Nurhanifa Kurniawan*, Budiono

Universitas Negeri Surabaya

*Email korespondensi: aisha.21094@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effect of perceived organizational support and teamwork on employee performance through employee engagement at Muhammadiyah Ponorogo General Hospital. This research employed a quantitative approach. The sample consisted of 128 permanent inpatient nurses selected using a saturated sampling technique. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM SmartPLS. The results show that perceived organizational support does not have a significant effect on employee performance, while teamwork has a positive and significant effect on employee performance. Employee engagement also has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, perceived organizational support does not significantly influence employee engagement, whereas teamwork has a positive and significant effect on employee engagement. The mediation analysis indicates that employee engagement does not mediate the relationship between perceived organizational support and employee performance. However, employee engagement is able to mediate the influence of teamwork on employee performance. Based on these findings, strengthening teamwork will bring out the potential of each employee, which is used to achieve long-term success, so that the performance of each employee or the group as a whole becomes effective and efficient.

Keywords: *employee performance; employee engagement; perceived organizational support; teamwork; mediation.*

<https://doi.org/10.26740/jim.v14n3.p715-730>

Received: April 22, 2026; Revised: September 4, 2026; Accepted: September 20, 2026; Available online: September 24, 2026

Copyright © 2026, The Authors. Published by Universitas Negeri Surabaya. This is an open access article under the CC-BY International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Pendahuluan

Rumah sakit memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui penyediaan layanan kesehatan yang optimal (Li *et al.*, 2024). Di tengah persaingan sektor pelayanan kesehatan yang semakin ketat, khususnya pada era revolusi industri 4.0, rumah sakit dituntut untuk terus meningkatkan kualitas layanan agar mampu bertahan dan bersaing (Putri & Anggraini, 2020). Keberhasilan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia, terutama perawat sebagai tenaga kesehatan yang berperan langsung selama 24 jam dalam proses perawatan pasien (World Health Organization, 2023). Kinerja perawat menjadi faktor kunci dalam mendukung efektivitas pelayanan kesehatan dan pencapaian tujuan rumah sakit (Isnita Dewi Fortuna, 2025). Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki peran penting dalam sistem pelayanan kesehatan.

Tidak hanya membantu proses pengobatan, perawat juga terlibat langsung dalam perawatan pasien, pemantauan kondisi kesehatan, serta memberikan dukungan emosional kepada pasien dan keluarga (Wani, S.Kep., & Nafilah, 2026). Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo, yang merupakan rumah sakit tipe C. Rumah sakit tipe C merupakan salah satu klasifikasi rumah sakit yang banyak ditemukan dan tersebar di berbagai kota maupun kabupaten di Indonesia

(Halodoc, 2026). Kondisi tersebut menjadikan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo sebagai salah satu konteks yang relevan untuk mengkaji kinerja perawat dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi. Berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja perawat, seperti jumlah perawat dalam satu *shift*, pembagian beban kerja tim maupun individu, serta fasilitas kerja yang tersedia. Kondisi tersebut menjadi relevan mengingat perawat memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan tinggi yang meliputi kebutuhan akan kecepatan, kesiagaan, kerja *shift*, serta kondisi lingkungan kerja fisik dan sosial. Karakteristik pekerjaan tersebut menjadikan perawat relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan persepsi dukungan organisasi, kerja sama tim, keterikatan karyawan, dan kinerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perawat adalah persepsi dukungan organisasi (Nuzulia Rahmawati *et al.*, 2022). Persepsi dukungan organisasi mencerminkan sejauh mana perawat merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Penelitian Umihastanti (2022) pada pegawai di salah satu badan kepegawaian daerah menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Tetapi, Fetriah & Hermingsih (2023), pada karyawan di Jakarta dengan hasil menunjukkan bahwa persepsi dukungan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain persepsi dukungan organisasi, kerja sama tim juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kerja sama tim memungkinkan karyawan saling mendukung, berbagi informasi, dan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

Menurut penelitian oleh Anhar & Aprianti (2022), berdasarkan responden di Rumah Sakit Umum Kabupaten Bima, kerja sama tim secara signifikan dapat meningkatkan kinerja perawat. Sedangkan penelitian Alviani & Nuvriasari (2022), pada Yayasan Lautan Cendikia Mulia karyawan menyatakan tidak ada perbedaan antara bekerja secara tim maupun individualis, sehingga kerja sama tim tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah keterikatan (Ramadhan *et al.*, 2024). Keterikatan karyawan mencerminkan kondisi di mana karyawan merasa terlibat, berkomitmen, dan bersedia memberikan upaya terbaik dalam pekerjaannya (Ramadhan *et al.*, 2024) Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Zusmawati (2024) menyatakan bahwa keterikatan karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Amin *et al.* (2022), pegawai menunjukkan keterikatan karyawan mampu memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian terkait peran mediasi keterikatan karyawan masih menunjukkan temuan yang semu. Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kerja sama tim terhadap kinerja, serta peran keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi, masih menunjukkan temuan yang beragam.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kerja sama tim terhadap kinerja perawat, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui keterikatan karyawan, di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo. Penelitian yang mengkaji hubungan antarvariabel tersebut dalam konteks rumah sakit, khususnya pada perawat, masih terbatas, sehingga penelitian ini diharapkan dapat melengkapi kajian yang telah ada. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) untuk menganalisis hubungan antara persepsi dukungan organisasi, kerja sama tim, keterikatan karyawan, dan kinerja perawat.

Penggunaan SEM-PLS memungkinkan pengujian beberapa hubungan antarvariabel secara simultan, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi, serta analisis konstruk yang diukur melalui beberapa indikator secara bersamaan. Penggunaan metode tersebut memberikan gambaran mengenai mekanisme hubungan antarvariabel dalam menjelaskan kinerja perawat. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya kajian mengenai peran persepsi dukungan organisasi, kerja sama tim, dan keterikatan karyawan terhadap kinerja perawat. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen RSUD

Muhammadiyah Ponorogo dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja perawat serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Persepsi Dukungan Organisasi

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan Bapak Hanes selaku Kepala Ruangan Ahmad Dahlan, diperoleh gambaran bahwa dukungan organisasi merupakan salah satu aspek yang dirasakan perawat dalam menjalankan pekerjaannya. Dukungan tersebut berkaitan dengan perhatian terhadap kebutuhan perawat, penyediaan fasilitas kerja, penghargaan terhadap kontribusi, serta dukungan dalam pelaksanaan tugas. Hasil wawancara tersebut sejalan dengan Sari (2023) yang menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan keadaan ketika individu merasa bahwa kontribusi yang diberikan dihargai oleh organisasi serta adanya perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasi dapat membentuk pengalaman perawat dalam menjalankan tugasnya. Ketika perawat merasa dihargai, diperhatikan, dan memperoleh dukungan dari organisasi, kondisi tersebut dapat mendukung keterikatan perawat terhadap pekerjaannya (Arifah & Rizky, 2024). Variabel ini diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Sari (2023), dengan item yaitu berupa keadilan, dukungan atasan, penghargaan dan kondisi kerja.

Kerja Sama Tim

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan Bapak Edi selaku manajer keperawatan, kerja sama tim merupakan salah satu aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas perawat di rumah sakit. Pelayanan keperawatan membutuhkan komunikasi, koordinasi, pembagian tugas, serta saling memberikan dukungan antaranggota tim maupun dengan tenaga kesehatan lainnya. Menurut Anhar & Aprianti, (2022) kerja sama tim merupakan kemampuan bekerja secara kolaboratif dalam mencapai visi yang sama serta menyelaraskan pencapaian individu dengan tujuan organisasi. Kerja sama tim yang baik dapat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan melalui komunikasi dan koordinasi yang efektif. Kondisi tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perawat dalam menjalankan tugas dan menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan keterikatan perawat terhadap pekerjaannya (Setyawan *et al.*, 2021). Variabel ini diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari Anhar & Aprianti (2022) dengan item, yaitu saling berkontribusi, tanggung jawab dan penerahan kemampuan.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan Bapak Marsam selaku Kepala Bidang Keperawatan, diperoleh gambaran bahwa kinerja perawat merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan. Kinerja perawat berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada pasien sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan standar yang ditetapkan oleh rumah sakit. Hal tersebut sejalan dengan Umihastanti (2022) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Oleh karena itu, kinerja perawat menjadi salah satu aspek penting dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan dan pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit (Husna & Budiono, 2022). Variabel ini diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari Umihastanti (2022) dengan item, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Keterikatan Karyawan

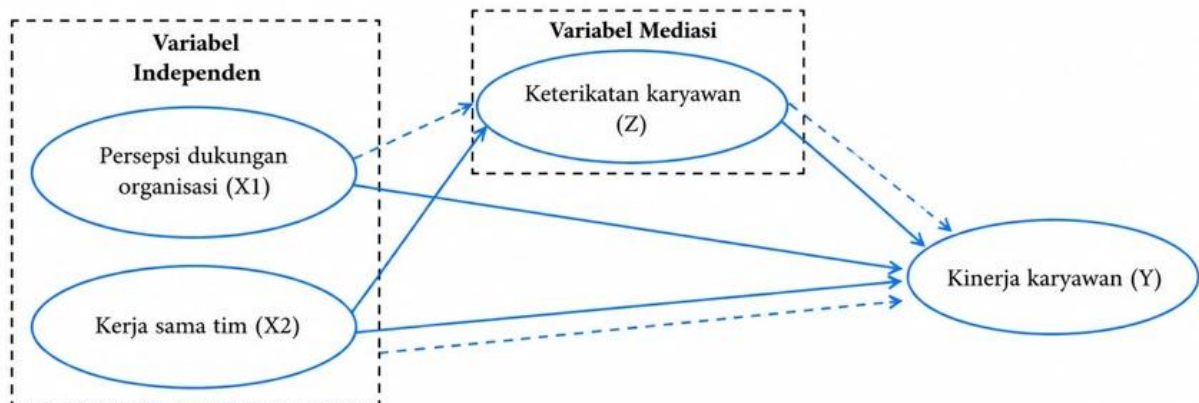
Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan Ibu Yuni selaku Kepala Ruangan KH. AR-Fahrudin, diperoleh gambaran mengenai keterlibatan perawat dalam menjalankan pekerjaannya yang terlihat dari semangat, dedikasi, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterikatan karyawan merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit. (Ardiansyah & Budiono, 2022) Menjelaskan bahwa keterikatan karyawan menunjukkan kondisi ketika karyawan tidak hanya menjalankan tugas rutin, tetapi juga merasakan kebanggaan, kepuasan, dan rasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Oleh karena itu, keterikatan karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung keterlibatan perawat dalam pelaksanaan tugas (Gemilang & Riana, 2021). Variabel ini diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Ardiansyah & Budiono, (2022) dengan item yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Berdasarkan teori dari para ahli dan peneliti terdahulu di atas, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RSUD Muhammadiyah Ponorogo
- H2: Kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RSUD Muhammadiyah Ponorogo.
- H3: Keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RSUD Muhammadiyah Ponorogo.
- H4: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan pada RSUD Muhammadiyah Ponorogo.
- H5: Kerja sama tim berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan pada RSUD Muhammadiyah Ponorogo.
- H6: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan pada RSUD Muhammadiyah Ponorogo.
- H7: Kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan pada RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

Pengaruh antarvariabel

Hubungan antar variabel terdapat dalam kerangka konseptual pada Gambar 1.



Sumber: Diolah penulis (2026)

Gambar 1. Kerangka Penelitian

Keterangan :

- : Pengaruh langsung
- - -→ : Pengaruh tidak langsung

Sumber: Diolah penulis (2026)

Pengembangan Hipotesis

- H1: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Umihastanti (2022), Gusti *et al* (2021), Arifah (2024),

Nurjanah (2023), serta Dwiputri & Wanasida (2024) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Diana (2021), Fetriah & Hermingsih (2023), Dea Pradinska Dewi *et al.* (2020), Khairunnisa (2023), Amin *et al.* (2022),serta Sari (2023), yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa hasil penelitian tersebut, dapat dikatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan, meskipun temuan penelitian menunjukkan hasil yang belum konsisten. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, kinerja yang ditunjukkan cenderung meningkat. Namun, pada kondisi tertentu pengaruh tersebut tidak selalu muncul secara signifikan.

H2: Kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai kerja sama tim terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beragam. Anhar & Aprianti (2022), Hariani Octavia (2021), Putra & Zusmawati (2024), R. Ardiansyah (2024), Muaziz & Parashakti (2024),serta Arifin (2024) menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Alviani & Nuvriasari (2022) menemukan bahwa kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan berbagai hasil penelitian tersebut, dapat dinyatakan bahwa kerja sama tim berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, meskipun masih ditemukan perbedaan hasil antarpelitian. Kerja sama tim yang berjalan dengan baik cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja, namun pengaruh tersebut dapat berbeda tergantung pada konteks dan karakteristik organisasi.

H3: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Selain terhadap kinerja, persepsi dukungan organisasi juga dikaitkan dengan keterikatan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2023), Septiani & Frianto (2023), Wati & Anisah (2021),Pratiwi & Muzakki (2021), serta Gusti *et al.* (2021) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Namun, Husna & Budiono (2022) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Dari beberapa pendapat dan temuan penelitian tersebut, dapat dikatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berperan dalam membentuk keterikatan karyawan, meskipun tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Karyawan yang merasa didukung cenderung memiliki keterikatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya.

H4: Kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Hubungan antara kerja sama tim dan keterikatan karyawan juga telah diteliti sebelumnya. Setyawan *et al.* (2021),menemukan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh Wahyono (2022),yang menyatakan bahwa kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat dinyatakan bahwa kerja sama tim memiliki hubungan dengan keterikatan karyawan, namun hubungan tersebut masih menunjukkan hasil yang beragam. Kerja sama tim yang baik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, meskipun pada beberapa kondisi pengaruh tersebut tidak terlihat signifikan.

H5: Keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterikatan karyawan juga dikaitkan dengan kinerja karyawan. Penelitian Umihastanti (2022), Putra & Zusmawati (2024), Diana (2021), Husna & Budiono (2022),serta Arifah (2024) membuktikan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Letsoin & Ratnasari (2020) menemukan bahwa keterikatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dinyatakan bahwa keterikatan karyawan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun terdapat perbedaan temuan

penelitian. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

H6: Keterikatan karyawan memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan

Beberapa penelitian juga menguji peran keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi. Amin *et al.* (2022), Dwiputri & Wanasida (2024), serta Fetriah & Hermingsih (2023) menyatakan bahwa keterikatan karyawan dapat memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun, Gusti *et al.* (2021) menemukan bahwa keterikatan karyawan tidak memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan dalam hal ini bahwa pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dapat terjadi secara tidak langsung melalui keterikatan karyawan, meskipun tidak semua penelitian menunjukkan peran mediasi tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa keterikatan karyawan berperan penting dalam menjelaskan hubungan antara kedua variabel tersebut.

H7: Keterikatan karyawan memediasi pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, Taning *et al.* (2024) menyatakan bahwa keterikatan karyawan dapat memediasi pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Namun, Wahyono (2022), serta Letsoin & Ratnasari (2020) menunjukkan hasil yang berbeda terkait peran mediasi keterikatan karyawan. Dari beberapa hasil penelitian tersebut, dapat dinyatakan bahwa keterikatan karyawan berpotensi menjadi perantara antara kerja sama tim dan kinerja karyawan, meskipun hasil penelitian masih menunjukkan adanya inkonsistensi. Dengan demikian, hubungan tidak langsung ini masih perlu dikaji lebih lanjut.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel yang dinyatakan dalam bentuk angka serta dianalisis menggunakan metode *statistic* (Waruwu dkk., t.t.). Pendekatan ini sesuai digunakan karena variabel persepsi dukungan organisasi, kerja sama tim, keterikatan karyawan, dan kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo dapat dioperasionalkan melalui indikator yang terukur, sehingga hubungan antarvariabel dan pengaruh mediasi dapat diuji secara empiris menggunakan analisis statistik. Variabel independen dalam penelitian ini adalah persepsi dukungan organisasi dan kerja tim, variabel dependen adalah kinerja karyawan, sedangkan keterlibatan karyawan berperan sebagai variabel mediasi. Analisis dilakukan untuk menguji pengaruh langsung persepsi dukungan organisasi dan kerja tim terhadap kinerja karyawan, pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kerja tim terhadap keterlibatan karyawan, pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan, serta peran mediasi keterlibatan karyawan dalam hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Objek dan Sampel

Objek penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo. Pemilihan RSUD Muhammadiyah Ponorogo sebagai lokasi penelitian didasarkan pada kondisi yang relevan dengan permasalahan penelitian, khususnya terkait dukungan organisasi, kerja sama tim, keterikatan karyawan, serta kinerja perawat. Berdasarkan studi pendahuluan, masih ditemukan kondisi yang berkaitan dengan belum meratanya pembagian tugas dan kesempatan perawat untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta belum optimalnya keterlibatan seluruh anggota dalam diskusi dan penyelesaian permasalahan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya fenomena yang relevan untuk dikaji, yaitu bagaimana dukungan organisasi dan kerja sama tim berkaitan dengan keterikatan dan kinerja perawat. Selain itu, karakteristik RSUD Muhammadiyah Ponorogo sebagai rumah sakit dengan berbagai unit pelayanan memberikan konteks kerja yang membutuhkan koordinasi dan kolaborasi antarperawat.

Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antarvariabel pada perawat di rumah sakit dengan karakteristik pelayanan dan organisasi yang serupa, meskipun

generalisasi hasil tetap perlu mempertimbangkan karakteristik masing-masing rumah sakit. Populasi penelitian mencakup seluruh perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 128 responden perawat tetap.

Measurement

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert 1 sampai 5. Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi perawat RSUD Muhammadiyah Ponorogo mengenai sejauh mana organisasi memberikan perhatian, dukungan, dan pengakuan terhadap kontribusi mereka. Variabel ini diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Sari (2023) dengan salah satu contoh itemnya, yaitu keadilan. Kerja sama tim didefinisikan sebagai kemampuan perawat RSUD Muhammadiyah Ponorogo untuk berkoordinasi dan saling mendukung dalam pelaksanaan tugas. Variabel ini diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari Anhar & Aprianti (2022) dengan salah satu contoh item, yaitu Saling Berkontribusi. Keterikatan karyawan didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan emosional dan komitmen perawat RSUD Muhammadiyah Ponorogo terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Variabel ini diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Ardiansyah & Budiono (2022), dengan salah satu contoh itemnya, yaitu *Vigor*. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja atau kontribusi yang dicapai oleh perawat RSUD Muhammadiyah Ponorogo dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Variabel ini diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari (Umihastanti, 2022) dengan salah satu contoh item, yaitu Kualitas.

Data Analysis

Data dianalisis menggunakan *metode Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Squares (PLS)* dengan bantuan aplikasi *SmartPLS*. Dimana, *SEM SmartPLS* merupakan software statistik yang membantu peneliti untuk menguji hubungan antar variabel secara kompleks, termasuk hubungan langsung dan tidak langsung (mediasi), dalam satu model penelitian. Analisis dalam penelitian ini dilakukan melalui tahap evaluasi model pengukuran (outer model) dan evaluasi model struktural (inner model). Evaluasi model pengukuran (outer model) bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk. Uji validitas yang digunakan meliputi *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator mampu merefleksikan konstruk yang diukur, dilihat dari nilai loading factor ($> 0,70$) dan *Average Variance Extracted (AVE)* ($> 0,50$). Selain itu, dilakukan uji reliabilitas dengan melihat nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria nilai lebih dari 0,70. Selanjutnya, evaluasi model struktural (inner model) dilakukan untuk menguji hubungan antarvariabel, yang meliputi nilai *R-square (R²)*, *path coefficient*, serta uji signifikansi melalui *bootstrapping* dengan melihat nilai t-statistic dan p-value.

Hasil Penelitian

Hasil Karakteristik Responden

Proses pengambilan data pada penelitian ini menggunakan metode survei angket/kuesioner pada seluruh perawat di RSUD Muhammadiyah Ponorogo, dengan jumlah responden sebanyak 128. Berikut adalah deskripsi masing-masing karakteristik responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		
Usia	Jumlah	Presentase
< 31 tahun	49	38,28%
31 – 40 tahun	66	51,56%
41 – 50 tahun	13	10,16%
> 50 tahun	0	0,00%
	128	100%

Total		
Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	40	30,47%
Perempuan	88	69,53%
Total	128	100%
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SLTA	1	0,78%
D3	77	60,16%
S1	50	39,06%
S2	0	0,00%
S3	0	0,00%
Total	128	100%
Pernikahan	Jumlah	Presentase
Menikah	89	69,53%
Belum menikah	39	30,47%
Total	128	100%
Masa Kerja	Jumlah	Presentase
<1 tahun	10	7,81%
Antara 1-5 tahun	52	40,63%
Antara 6-10 tahun	37	28,91%
Lebih dari 10 tahun	29	22,66%
Total	128	100%
Ruangan/Unit	Jumlah	Presentase
KH Ahmad Dahlan	20	15,63%
KH AR Fahrudin	12	9,38%
KH Mas Mansur	21	16,41%
Siti Walidah	12	9,38%
Darwis	17	13,28%
Rawat Jalan	13	10,16%
IGD	15	11,72%
ICU-ICCU	18	14,06%
Total	128	100%

Sumber: Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, responden dengan usia < 31 tahun berjumlah 49 orang (38,28%), usia 31–40 tahun sebanyak 66 orang (51,56%), usia 41–50 tahun sebanyak 13 orang (10,16%), dan tidak ada responden berusia > 50 tahun. Dengan demikian, sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 31–40 tahun. Dengan demikian, sebagian besar responden berada pada rentang usia 31–40 tahun. Responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 40 orang (31,25%), sedangkan responden perempuan berjumlah 88 orang (68,75%). Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

Sejumlah 1 orang (0,78%) memiliki pendidikan SLTA, 77 orang (60,16%) berpendidikan D3, dan 50 orang (39,06%) berpendidikan S1. Sementara itu, tidak ada responden dengan pendidikan S2 maupun S3, sehingga sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir D3. Sebanyak 89 responden (69,53%) sudah menikah dan 39 responden (30,47%) belum menikah, sehingga mayoritas responden berstatus menikah.

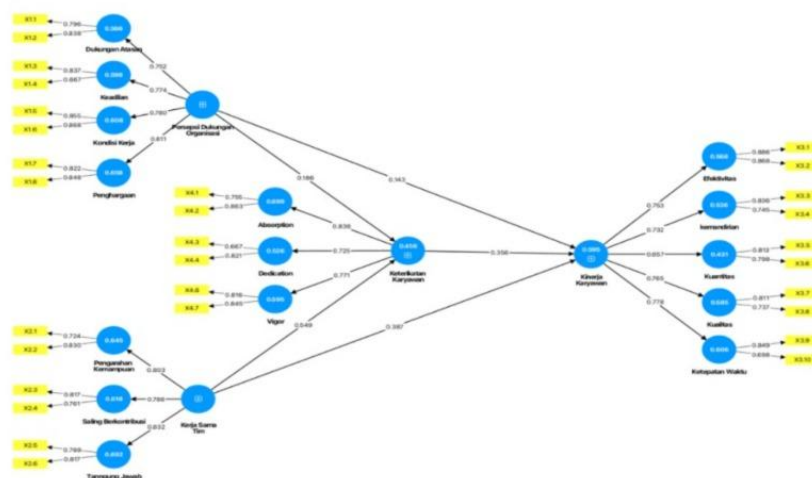
Sejumlah 10 orang (7,81%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 52 orang (40,63%) antara 1–5 tahun, 37 orang (28,91%) antara 6–10 tahun, dan 29 orang (22,66%) lebih dari 10 tahun. Sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1–5 tahun. Sejumlah 20 orang (15,63%) berasal dari Ruang/Unit KH Ahmad Dahlan, 12 orang (9,38%) dari KH AR Fahrudin, 21 orang (16,41%) dari KH Mas Mansur, 12 orang (9,38%) dari Siti Walidah, 17 orang (13,28%) dari Darwis, 13 orang

(10,16%) dari Rawat Jalan, 15 orang (11,72%) dari IGD, dan 18 orang (14,06%) dari ICU–ICCU, sehingga sebagian besar responden berasal dari Ruang/Unit KH Mas Mansur.

Convergent Validity, Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Convergent validity diukur berdasarkan nilai outer loading pada tingkat indikator dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada tingkat variabel laten. Indikator akan dianggap valid jika memiliki nilai outer loading $\geq 0,70$. Namun, indikator yang memiliki nilai outer loading berkisar 0,50 – 0,70 masih dapat diterima selama nilai *AVE* variabel laten memenuhi kriteria minimum, yaitu $AVE > 0,50$ (Hair *et al.*, 2021). Berdasarkan hasil uji measurement model pada Gambar 2, variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi Persepsi Dukungan Organisasi (X1), Kerja Sama Tim (X2), Keterikatan Karyawan (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* lebih besar dari 0,50.

Hal ini menandakan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai AVE yang melebihi 0,50 menunjukkan bahwa indikator pada setiap variabel mampu menjelaskan lebih dari setengah varians konstruk yang diukur. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur Persepsi Dukungan Organisasi, Kerja Sama Tim, Keterikatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.



Sumber: Output SmartPLS 4, 2025

Gambar 2. Uji Measurement Model

Berdasarkan Gambar 2, hasil pengujian outer model menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Persepsi Dukungan Organisasi, Kerja Sama Tim, Keterikatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan telah memenuhi kriteria validitas.

Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) sebesar 0,785, variabel Kerja Sama Tim (X2) sebesar 0,733, variabel Keterikatan Karyawan (Z) sebesar 0,676, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,791. Suatu konstruk dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,7$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa variabel Persepsi Dukungan Organisasi, Kerja Sama Tim, dan Kinerja Karyawan telah memenuhi kriteria reliabilitas karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,7. Sementara itu, variabel Keterikatan Karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,676 yang masih dapat diterima karena mendekati nilai 0,7, sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) memiliki nilai *Composite Reliability* sebesar 0,861; variabel Kerja Sama Tim (X2) sebesar 0,848; variabel Keterikatan Karyawan (Z) sebesar 0,821; dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,856. Suatu variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *Composite Reliability* $\geq 0,7$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh

variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,7, sehingga dapat dinyatakan bahwa konstruk yang digunakan telah memenuhi kriteria reliabilitas yang baik. Selanjutnya, nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	0,608	0,785	0,861	Valid dan Reliabel
Kerja Sama Tim (X2)	0,651	0,733	0,848	Valid dan Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,545	0,676	0,821	Valid dan Reliabel
Keterikatan Karyawan (Z)	0,608	0,791	0,856	Valid dan Reliabel

Sumber: Penulis (2025)

Analisis R-Square

Model pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,605. Artinya, sebesar 60,5% variasi naik turunnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel persepsi dukungan organisasi dan kerja sama tim, sedangkan sisanya sebesar 39,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Selanjutnya, model pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kerja Sama Tim terhadap Keterikatan Karyawan menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,470. Artinya, sebesar 47,0% variasi Keterikatan Karyawan dapat dijelaskan oleh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kerja Sama Tim, sedangkan sisanya sebesar 53,0% dijelaskan oleh konstruk lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Bootstrapping

Bootstrapping untuk menguji signifikansi pengaruh antar variabel dalam model struktural. Bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antarvariabel yang diuji memiliki pengaruh yang signifikan, dilihat dari nilai t-statistik dan koefisien jalur. Hasil pengujian *bootstrapping* disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Pengujian *Bootstrapping*

Hubungan antar Variabel	Hipotesis	Original Sample	T-Statistic	Keterangan	Kesimpulan
Persepsi Dukungan Organisasi (X1) > Kinerja Karyawan (Y)	H1	0,143	1,247	< 1,96 (Tidak Signifikan)	not supported
Persepsi Dukungan Organisasi (X1) > Keterikatan Karyawan (Z)	H2	0,186	1,843	< 1,96 (Signifikan)	not supported
Keterikatan Karyawan (Y) > Kinerja Karyawan (Z)	H3	0,356	3,783	> 1,96 (Signifikan)	supported
Kerja Sama Tim (X2) > Kinerja Karyawan (Y)	H4	0,387	3,085	> 1,96 (Signifikan)	supported

Kerja Sama Tim (X2) > Keterikatan Karyawan (Z)	H5	0,549	5,854	> 1,96 (Signifikan)	supported
Persepsi Dukungan Organisasi (X1) > Keterikatan Karyawan (X) > Kinerja Karyawan (Y)	H6	0,068	1,568	< 1,96 (Tidak Signifikan)	supported
Kerja Sama Tim (X2) > Keterikatan Karyawan (Z) > Kinerja Karyawan (Y)	H7	0,195	3,010	> 1,96 (Signifikan)	supported

Sumber: Penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan metode *bootstrapping*, diperoleh nilai *t-statistic* untuk masing-masing hubungan antarvariabel sebagai berikut:

Nilai *t-statistic* pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $1,247 \leq 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa H1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai *t-statistic* pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (X1) terhadap Keterikatan Karyawan (Z) sebesar $1,843 \leq 1,96$.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa H2 ditolak, yang berarti bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Artinya, tingkat persepsi dukungan organisasi yang lebih tinggi belum mampu meningkatkan keterikatan karyawan secara signifikan. Nilai *t-statistic* pengaruh Keterikatan Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $3,783 \geq 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi keterikatan karyawan, semakin meningkat kinerja karyawan.

Nilai *t-statistic* pengaruh Kerja Sama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $3,085 \geq 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa H4 diterima, yang berarti kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai *t-statistic* pengaruh Kerja Sama Tim (X2) terhadap Keterikatan Karyawan (Z) sebesar $5,854 \geq 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa H5 diterima, sehingga kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Artinya, semakin baik kerja sama tim, maka semakin tinggi keterikatan karyawan. Untuk pengujian pengaruh tidak langsung, nilai *t-statistic* pengaruh Persepsi

Dukungan Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Keterikatan Karyawan (Z) sebesar $1,568 \leq 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa H6 ditolak, sehingga keterikatan karyawan tidak mampu memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai *t-statistic* pengaruh Kerja Sama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Keterikatan Karyawan (Z) sebesar $3,010 \geq 1,96$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H7 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan mampu memediasi pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Muhammadiyah Ponorogo. Kondisi ini menunjukkan bahwa tinggi-rendahnya dukungan yang dirasakan perawat dari rumah sakit belum secara langsung berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil jawaban responden, rumah sakit telah memberikan dukungan melalui arahan atasan, kerja sama dalam pelayanan, serta lingkungan kerja yang cukup mendukung. Namun, dukungan tersebut belum dirasakan secara merata, terutama dalam hal pembagian tugas dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan

persepsi ketidakadilan sehingga dukungan organisasi belum menjadi faktor yang secara langsung mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, sebagian besar perawat berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup, sehingga kinerja tetap dapat dipertahankan melalui pengalaman, tanggung jawab profesional, etika profesi, serta komitmen terhadap pelayanan.

Persepsi dukungan organisasi juga tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan. Meskipun perawat menunjukkan keterikatan kerja yang cukup baik melalui semangat, dedikasi, dan fokus dalam menjalankan tugas, keterikatan tersebut belum sepenuhnya terbentuk dari dukungan organisasi yang dirasakan. Hal ini dapat berkaitan dengan belum meratanya persepsi terhadap keadilan, pembagian tugas, penghargaan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta pengembangan diri. Mayoritas perawat memiliki masa kerja antara satu hingga lima tahun, sehingga keterikatan terhadap pekerjaan dapat lebih banyak terbentuk dari faktor internal, seperti tanggung jawab profesional, komitmen terhadap pelayanan pasien, dan nilai-nilai profesi keperawatan. Dengan demikian, dukungan organisasi yang diberikan belum menjadi faktor utama dalam membentuk keterikatan kerja perawat.

Keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Perawat yang memiliki keterikatan kerja lebih tinggi cenderung menunjukkan semangat, dedikasi, dan fokus yang lebih baik dalam menjalankan tugas, sehingga dapat mendukung kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja. Dalam pelaksanaan pelayanan di RSUD Muhammadiyah Ponorogo, keterikatan tersebut tercermin dari kemampuan perawat untuk tetap menjalankan tanggung jawab serta merespons kebutuhan pelayanan. Meskipun demikian, hasil jawaban responden menunjukkan bahwa semangat kerja sebagian perawat masih belum optimal. Kondisi tersebut dapat berkaitan dengan belum meratanya kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, workshop, maupun pendidikan lanjutan. Keterbatasan kuota dan tuntutan pelayanan menyebabkan kesempatan pengembangan kompetensi belum dapat diberikan secara bersamaan kepada seluruh perawat. Meskipun demikian, tanggung jawab profesional dan komitmen terhadap pelayanan tetap dapat mendukung perawat dalam mempertahankan kinerja.

Kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja dan keterikatan karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa koordinasi, komunikasi, pembagian peran, dan kontribusi antarperawat menjadi bagian penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan sekaligus membentuk keterikatan terhadap pekerjaan tersebut. Di RSUD Muhammadiyah Ponorogo, kerja sama tim telah berjalan dengan adanya pemahaman terhadap peran dan tanggung jawab masing-masing anggota. Namun, keterlibatan aktif dalam diskusi dan penyelesaian permasalahan bersama masih belum optimal karena sebagian perawat cenderung berfokus pada penyelesaian tugas secara individual. Kondisi tersebut dapat membatasi koordinasi dan pertukaran informasi dalam tim, yang selanjutnya berkaitan dengan aspek kinerja seperti ketepatan waktu dan efektivitas kerja serta aspek keterikatan berupa semangat dan fokus dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, kerja sama tim yang lebih partisipatif dan saling mendukung dapat memperkuat kinerja sekaligus mempererat keterikatan antarperawat.

Keterikatan karyawan terbukti memediasi pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja perawat, sedangkan keterikatan karyawan tidak memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama tim dapat membentuk keterikatan perawat melalui hubungan kerja, koordinasi, dan keterlibatan antaranggota tim, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, dukungan organisasi yang dirasakan perawat belum cukup kuat untuk membentuk keterikatan yang dapat meningkatkan kinerja. Dukungan yang lebih bersifat administratif dan struktural, disertai dengan belum meratanya persepsi terhadap keadilan, penghargaan, serta kesempatan pengembangan diri, dapat menjelaskan kondisi tersebut. Secara keseluruhan, temuan penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan lebih berperan dalam meneruskan pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja dibandingkan dengan hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja perawat.

Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat, sedangkan kerja sama tim dan keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi dukungan yang dirasakan perawat dari rumah sakit, semakin rendah kinerja perawat. Sebaliknya, semakin baik koordinasi, kontribusi, dan kolaborasi antarperawat dalam kerja sama tim, semakin tinggi kinerja perawat. Keterikatan karyawan juga berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan dan keterikatan perawat terhadap pekerjaan dan organisasi, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil dan keterbatasan penelitian, RSUD Muhammadiyah Ponorogo disarankan untuk mempertahankan dan mengoptimalkan kondisi yang mendukung kinerja serta keterikatan perawat melalui penguatan kemandirian profesional, evaluasi prosedur kerja, pemberian kepercayaan dalam pelaksanaan tugas, pengembangan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kerja sama dan pengembangan kemampuan perawat secara berkelanjutan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena dilakukan hanya pada perawat di RSUD Muhammadiyah Ponorogo, sehingga hasil penelitian belum dapat menggambarkan kondisi perawat pada rumah sakit dengan karakteristik organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan beberapa rumah sakit dengan karakteristik dan wilayah yang berbeda serta mempertimbangkan variabel lain yang relevan, sehingga cakupan generalisasi hasil penelitian dapat diperluas dan bisa melengkapi kekurangan yang ada pada penelitian saat ini.

Pernyataan Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam penelitian ini. Penelitian dan penulisan artikel dilakukan secara independen tanpa adanya kepentingan pribadi, komersial, maupun institusional yang dapat memengaruhi proses, hasil, atau interpretasi penelitian.

Daftar Pustaka

- Alviani, L., & Nuvriasari, A. (2022). Pengaruh perilaku inovatif, motivasi kerja, dan teamwork terhadap kinerja karyawan yayasan lautan cendikia mulia. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 231-238–231– 238. <https://doi.org/10.34308/EQIEN.V11I1.700>
- Amin, S., Rusmita, I., & Wilian, R. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Applied Management Research*, 2(2), 100–109. <https://doi.org/10.36441/JAMR.V2I2.1227>
- Anhar, & Aprianti, K. (2022). Pengaruh komunikasi dan teamwork (kerjasama tim) terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum daerah kabupaten bima. *Jamasada: jurnal manajemen sumber daya manusia*, 16(2). <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/8014>
- Ardiansyah, F., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Employee Engagement dan Dampaknya pada Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 110–122. <https://doi.org/10.26740/JIM.V10N1.P110-122>
- Ardiansyah, R. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Amythas Jakarta Selatan. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 2(4), 118–126. <https://doi.org/10.59841/GLORY.V2I4.1750>
- Arifah, M. D., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Power Engineering Medan. *sosio e-kons*, 16(2), 168–179. https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons/article/view/23124

- Arifin, S. (2024). The Effect of Teamwork and Organizational Commitment on Employee Performance. *Journal Of Economics, Finance And Management Studies*, 07(02). <https://doi.org/10.47191/JEFMS/V7-I2-09>
- Costello, M., Rusell, K., & Coventry, T. (2021). Examining the average scores of nursing teamwork subscales in an acute private medical ward. *BMC Nursing*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00609-z>
- Dewi, D. P., Fibria Indriati, & Pantius Drahen Soeling. (2020). *Effect of perceived organizational support, quality of work-life and employee engagement on employee performance*. 11(6), 707–7017.
- Diana, S. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213. <https://doi.org/10.26740/JIM.V9N3.P1205-1213>
- Dwiputri, L., & Wanasida, A. (2024). Pengaruh persepsi dukungan organisasi, pelatihan dan pengembangan, serta keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterlibatan karyawan di kantor direksi PT XYZ.. *Enrichment : Journal of Management*, 14 (3), 374-385.
- Fetriah, D., & Hermingsih, A. (2023). The Effect of Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Competence on Employee Performance Mediated by Employee Engagement. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(1), 22–33. <https://doi.org/10.31933/DIJMS.V5I1.2023>
- Gemilang, I. G. N. B. A., & Riana, I. G. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement and Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 5(3), 260–264. <https://www.kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/594>
- Gusti, I., Bagus, N., Gemilang, A., & Riana, G. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement and Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 5(3), 260–264. <https://doi.org/10.51971/joma.v5n3.0503230721>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Halodoc, R. (2026, Februari 24). *RS Tipe C: Pengertian, Fasilitas, & Pelayanan*. <https://www.halodoc.com/artikel/rs-tipe-c-pengertian-fasilitas-dan-pelayanan>
- Hariani Octavia, D. (2021). Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Husna, & Budiono, B. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Work Environment terhadap Employee Performance melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 648–662. <https://doi.org/10.26740/JIM.V10N2.P648-662>
- Isnita Dewi Fortuna. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Rumah Sakit: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Manajemen Kesehatan Dan Keperawatan*, 1(4), 193–201. <https://doi.org/10.35968/wnyrep90>
- Khairunnisa. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Youth & Islamic Economic Journal* (Vol. 04).

- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh keterlibatan karyawan, loyalitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/DMS.V9I1.2316>
- Li, L. Z., Yang, P., Singer, S. J., Pfeffer, J., Mathur, M. B., & Shanafelt, T. (2024). Nurse Burnout and Patient Safety, Satisfaction, and Quality of Care: A Systematic Review and Meta-Analysis. In *JAMA Network Open* (Vol. 7, Number 11). American Medical Association. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2024.43059>
- Muaziz, M., & Parashakti, R. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Team Work dan Work Experience Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutrilab Pratama Jakarta. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 2(01), 7–15. <https://doi.org/10.59422/global.v2i01.281>
- Nagar, S., & davey, nicola. (2015). Reducing avoidable time delays in immediate medication administration - learning from a failed intervention. *BMJ Quality Improvement Reports*, 4(1), u206468.w2612. <https://doi.org/10.1136/bmjquality.u206468.w2612>
- Nestiti, A. D. D., & Rachmawati, E. (2025). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja pada Perawat di Rumah Sakit 'X' Kota Jakarta Tahun 2025. *PubHealth Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(2), 249–256. <https://doi.org/10.56211/pubhealth.v4i2.1238>
- Nurjanah, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. X). *Journal of Fundamental Management (JFM)*, 3(1), 44–62. <https://doi.org/10.22441/JFM.V3I1.17691>
- Nuzulia Rahmawati, S., Zulaifah, E., & Ahadiati Akmal, L. (2022). Persepsi Dukungan Organisasi dan Kinerja Karyawan di Indonesia: Studi Metaanalisis. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 379–402. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art10>
- Pratiwi, A. R., & Muzakki, M. muzakki. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120. <https://doi.org/10.30596/JIMB.V22I1.5282>
- Putra, W. M., & Zusmawati, Z. (2024). Keterlibatan kerja karyawan, loyalitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pt. Agro wira ligatsa pasaman barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 374–386. <https://doi.org/10.46306/JBBE.V17I1.494>
- Putri, F. R., & Anggraini, D. (2020). Perceived Organizational Support dan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak. *Psychology Journal of Mental Health*, 2(2), 13–23. https://pjmh.ejournal.unsri.ac.id/index.php/Psychology_of_Mental_Health/article/view/38
- Ramadhan, F., Adriani, Z., & Chairunnisa, F. (2024). Variabel Modertasi (Pada Hotel Pasterur Bandung). In *Jurnal Dinamika Manajemen* (Vol. 12, Number 2).
- Sari, P. S. R. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Non PNS RSUD Prembun). *Universitas Putra Bangsa*, 1–13. <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/1896/>
- Septiani, A. E., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work-life balance dan perceived organizational support terhadap employee engagement pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 266–277. <https://doi.org/10.26740/JIM.V11N2.P266-277>

Aisha Nurhanifa Kurniawan & Budiono. Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan pada perawat RSUD Muhammadiyah Ponorogo

Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 133–134. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/download/4229/2171>

kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di mediasi keterlibatan karyawan.
<http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb>

Taning, A. H. K., Tanuwijaya, J., & P, A. W. G. (2024). The Influence of Motivation, Employee Development and Teamwork on Employee Performance through Employee Engagement in Service Industry Employees. *Journal La Bisecoman*, 5(3), 365–373. <https://doi.org/10.37899/JOURNALLABISECOMAN.V5I3.1174>

Umihastanti, D. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219–232. <https://doi.org/10.26740/JIM.V10N1.P219-232>

Wahyono, T. (2022). Pengaruh job enrichment, reward dan teamwork terhadap employee engagement pada pt nusantara berlian motor. *Journal of Community Research and Service*, 6(1), 18–26. <https://doi.org/10.24114/JCRS.V6I1.32805>

Wani, S.Kep, Ns. A. I. P., & Nafilah, N. (2026, Mei 13). Peran Perawat dalam Pelayanan Kesehatan: Garda Terdepan Keselamatan Pasien. *Rumah Sakit Universitas Indonesia*. <https://rs.ui.ac.id/umum/berita-artikel/artikel-populer/peran-perawat-dalam-pelayanan-kesehatan-garda-terdepan-keselamatan-pasien>

Wati, M. R., & Anisah, H. U. (2021). Pengaruh perceived organizational support (pos) terhadap organizational citizenship behavioral (ocb) dengan employee engagement sebagai variabel mediasi (studi pada karyawan yayasan ukhuwah banjarmasin). *Jwm (jurnal wawasan manajemen)* 9(2), 142–155. <https://doi.org/10.20527/JWMTHEMANAGEMENTINSIGHTJOURNAL.V9I2.25>

Waruwu, M., Pu'at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (t.t.). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 2620–8326.

World Health Organization. (2023). *Everybody's business : strengthening health systems to improve health outcomes : WHO's framework for action*. World Health Organization.