

Pengaruh *Job Demands* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Engagement* Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Muh. Erwin¹, Muh. Ferils², Rachmat Burung³, Nur Wahyunianti Dahri⁴, Junaeda⁵

^{1,2,3*} Universitas Muhammadiyah Mamuju Indonesia

ARTICLE INFO



Jurnal Economic Resources

ISSN: 2620-6196

Vol. 8 Issue 1 (2025)

Article history:

Received - 12 February 2025

Revised - 15 Maret 2025

Accepted - 07 April 2025

Email Correspondence:

muhammaderwinsmk06@gmail.com,

muh.ferils89@gmail.com,

rachmatbarung20@gmail.com

nwd.msdm@gmail.com,

edha.doraemon92@gmail.com.

Keywords:

Job Demands, Perceived Organizational Support, Work Engagement, Regional General Hospital of West Sulawesi Province

ABSTRAK

This study aims to analyze the effect of job demands and perceived organizational support on work engagement among healthcare workers at the Regional General Hospital of West Sulawesi Province. The study employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 374 healthcare workers, with a sample of 79 respondents determined using Slovin's formula and incidental sampling. Data were collected through observation, interviews, documentation, and questionnaires. Validity and reliability tests were conducted to ensure the quality of the instruments. Data analysis was performed using multiple linear regression, with hypothesis testing conducted through partial test (t-test), simultaneous test (F-test), and the coefficient of determination (R^2).

The results indicate that job demands have a positive and significant partial effect on work engagement. Similarly, perceived organizational support also shows a positive and significant partial effect. Simultaneously, job demands and perceived organizational support significantly influence work engagement, contributing 42%, while the remaining 58% is explained by other factors outside the research model, which represents a limitation of this study. These findings highlight that the balance of work demands and perceived organizational support plays a crucial role in enhancing employee engagement.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan sentral dalam setiap institusi sebagai elemen strategis yang menentukan keberlangsungan dan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia bertindak sebagai perencana, penggerak, dan pengatur keseluruhan aktivitas yang ada dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2021:21). Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada bagaimana mutu Sumber daya manusia, bukan hanya semata-mata dari kuantitasnya (Priansa, 2022:37). Olehnya itu, pengelolaan Sumber daya manusia secara efektif dan efisien menjadi faktor kunci untuk memastikan organisasi mampu berkembang dan beradaptasi di tengah dinamika lingkungan yang terus berubah.

Secara nasional, pemerintah menempatkan pembangunan SDM sebagai prioritas, khususnya melalui penguatan sektor kesehatan dan pendidikan, yang dianggap sebagai fondasi utama dalam meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia secara berkelanjutan (pab-indonesia.co.id). Wakil Ketua MPR menekankan bahwa pembangunan SDM sebaiknya diawali dari kesehatan, karena tanpa kondisi fisik yang sehat, jabatan, kekayaan, maupun kedudukan seseorang akan kehilangan makna (detik.com,

2023). Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 yang menekankan pentingnya meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat di kalangan masyarakat.

Salah satu faktor pendukung dalam dalam mencetak sumber daya manusia unggul dan produktif ialah keterikatan terhadap organisasi atau work engagement. Kalsum, (2023:21) menjelaskan work engagement mencerminkan ikatan emosional pegawai dengan organisasi, ditandai dengan semangat tinggi dalam mewujudkan tujuan institusi, bahkan melebihi tugas formal yang diberikan. Pegawai dengan work engagement tinggi tidak hanya menunjukkan kinerja dan loyalitas yang lebih baik, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan individu serta efektivitas organisasi secara keseluruhan (Ghaniyyaturrahmah & Djamhoer, 2023:94). Pegawai dengan work engagement tinggi menunjukkan semangat melebihi tugas formal, komitmen terhadap institusi, serta rasa bangga terhadap profesinya (Salsabila & Mulyana, 2022:236).

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap implementasi work engagement pada tempat kerja adalah job demands. Zakiah, (2023:10) mengemukakan “job demands itu mencakup aspek ambiguitas peran, konflik peran, tekanan pekerjaan, stres, serta tugas yang belum terselesaikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran dan tanggung jawab dapat menjadi sumber tekanan bagi pegawai, yang berpotensi menghambat keterlibatan mereka dalam pekerjaan jika tidak dikelola dengan baik. job demands yang berlebihan dan tidak terkendali dapat menyebabkan stres kerja yang berdampak negatif terhadap motivasi dan keterlibatan pegawai (Fairnandha, 2021:925). Namun, jika job demands dikelola secara proporsional dan sesuai kapasitas, hal ini justru dapat menjadi tantangan positif yang mendorong peningkatan kinerja dan keterlibatan dalam pekerjaan (Rabbani, 2023:91).

Faktor selanjutnya yang turut berkontribusi terhadap work engagement pegawai terhadap organisasi adalah perceived organizational support, hal ini berkaitan dengan keyakinan pegawai terkait bagaimana instansi mengapresiasi pegawai dan memperdulikan kesejahteraan mereka (Ginting dkk., 2024:41). Ketika pegawai merasa didukung secara emosional, sosial, dan profesional oleh institusi, mereka cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan lebih terlibat dalam pencapaian tujuan institusi (Dirgahayu, 2022:28). Dukungan organisasi yang dirasakan berupa pengakuan kinerja, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja kondusif, hingga perhatian pada keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (Kristanti, 2023:17). Apresiasi dan dukungan dari pihak manajemen tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas, kepuasan, serta menurunkan risiko burnout.

Objek penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Provinsi Sulawesi Barat, yang dipilih karena perannya sebagai institusi layanan publik yang sering menjadi sorotan masyarakat, khususnya terkait kualitas pelayanan tenaga kesehatan yang dinilai belum optimal. Tenaga kesehatan sebagai penyelenggara layanan publik menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, yang berpotensi menurunkan tingkat work engagement. Hasil observasi, menemukan fenomena rendahnya work engagement di kalangan tenaga kesehatan, ini tercermin dari menurunnya semangat kerja, keterlibatan emosional, dan dedikasi dalam menjalankan tugas. Salah satu faktor pemicunya adalah tingginya job demands, meliputi beban kerja berlebih, tuntutan emosional dari pasien, serta jam kerja panjang.

Seorang tenaga kesehatan menyampaikan, “Sering kali harus menangani pasien melebihi kapasitas tenaga medis yang tersedia. Dalam satu shift, bisa ada puluhan pasien yang harus ditangani, dan ini sangat melelahkan baik fisik maupun mental” (KSM: 10 Maret 2025).

Permasalahan ini semakin diperburuk rendahnya *perceived organizational support*, tenaga kesehatan merasa kurang mendapat perhatian, penghargaan, dan dukungan dari manajemen. Minimnya komunikasi, kurangnya pemenuhan kebutuhan kerja seperti ketersediaan alat kesehatan, serta kurangnya apresiasi terhadap kinerja pegawai menimbulkan persepsi bahwa organisasi tidak cukup peduli terhadap kesejahteraan. Seorang pegawai menyatakan, “Kadang kami merasa hanya diminta terus bekerja tanpa pernah ditanya apa yang di butuhkan. Padahal, ada alat kesehatan penting yang seharusnya dilengkapi untuk menunjang pekerjaan. Apresiasi juga sangat jarang di terima, padahal kami ingin diakui atas kerja keras kami” (NSR: 10 Maret 2025).

Kondisi tenaga kesehatan di Sulawesi Barat dikarenakan keterbatasan jumlah tenaga medis, Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Barat mengonfirmasi kekurangan tenaga kesehatan, khususnya dokter umum, dokter gigi, dan dokter spesialis di hampir seluruh rumah sakit dan puskesmas (www.rri.co.id, 2024). Data Konsil Kedokteran Indonesia melaporkan Sulawesi Barat masuk lima Provinsi terbawah ketersediaan dokter spesialis. Bahkan Komisi IX DPR RI, menyoroti kasus seorang dokter RSUD meninggal akibat kelelahan setelah melakukan 10 operasi dalam sehari. Secara nasional, tercatat 266 dari 415 RSUD kabupaten/kota belum memiliki spesialis dasar yang memadai, seperti anak, obgyn, bedah, penyakit dalam, anestesi, radiologi, dan patologi klinis (jariungu.com, 2024). Fenomena ini tidak hanya mencerminkan krisis tenaga kesehatan, tapi juga meningkatkan tekanan kerja, yang berpotensi menurunkan *work engagement*.

Dalam perspektif teori, *Expectancy Theory* yang dikemukakan Vroom dalam (Amelia dkk., 2024:1389) menjelaskan apabila organisasi mampu mengelola *job demands* secara proporsional serta memberikan dukungan memadai, pegawai akan membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan *work engagement*. Penelitian terdahulu oleh Kalsum (2023) menyatakan distribusi *job demands* secara proporsional dapat meningkatkan *work engagement*. Temuan ini sejalan dengan Zakiah (2023) dan Annissatya (2024), yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan *job demands* terhadap *work engagement*. Namun, hasil berbeda ditemukan Fairnandha (2021) dan Harianto dkk., (2023) yang menyimpulkan *job demands* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*, inkonsistensi kajian ini menunjukkan perlunya penelitian lanjutan guna memperoleh pemahaman komprehensif terkait hubungan dari *job demands* dan *work engagement*.

Sementara itu, dalam perspektif *Social Exchange Theory* yang dikemukakan Chooi dalam (Hafiza dkk., 2023:93), apabila pegawai merasa dihargai dan diperhatikan manajemen, mereka akan merasa berkewajiban untuk membalasnya dengan keterlibatan kerja yang positif. Temuan ini diperkuat Efendi & Damayanti (2025) yang mengungkapkan *perceived organizational support* dapat meningkatkan dedikasi pegawai dalam berkontribusi secara optimal untuk tempat mereka bekerja. Hal ini juga sejalan dengan kajian empiris Rahmawati & Hapsari (2025), serta Pramudita & Irbayuni (2025) menyimpulkan adanya korelasi kuat yang signifikan *perceived organizational support* terhadap

work engagement.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh job demands dan perceived organizational support terhadap work engagement tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Populasi menurut Sugiyono, (2021:126) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Sampel menurut Sugiyono, (2021:127) “adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi dan betul-betul representatif untuk mewakili populasi dalam memberi keterangan atau informasi”. Untuk menentukan proporsi ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, hasil perhitungan rumus Slovin menunjukkan jumlah sampel yang dibutuhkan 79 responden. Selanjutnya teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling incidental “siapa pun yang bertemu peneliti secara kebetulan yang dianggap cocok dengan karakteristik sampel sebagai responden penelitian” (Sinambela, 2023:168). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi, dan pembagian kuesioner.

Penelitian ini memanfaatkan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) sebagai alat analisis utama. SPSS, yang dikembangkan oleh IBM, memiliki beragam fitur seperti analisis deskriptif, uji hipotesis, regresi, serta analisis varians untuk mengolah data dalam skala besar. Guna memastikan integritas data, dilakukan uji validitas terhadap instrumen, uji reliabilitas untuk menilai konsistensi menggunakan Cronbach’s Alpha, dan pengujian hipotesis dengan metode regresi linier, uji t, maupun ANOVA untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel secara statistik.

Hasil

Uji Validitas

Tahap yang dilakukan adalah pengujian instrument data kuesioner yang telah dikumpulkan. Instrumen kuesioner dinyatakan baik dan layak jika instrumen memenuhi kriteria utama yakni valid.

Kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi pengujian validitas adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil pengujian validitas data penelitian

Variabel	Item Pernyataan	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}
<i>Job Demands</i> [X ₁]	P-JD.1	0,722	0,221
	P-JD.2	0,657	0,221
	P-JD.3	0,767	0,221
	P-JD.4	0,804	0,221
	P-JD.5	0,789	0,221
	P-JD.6	0,761	0,221
	P-JD.7	0,718	0,221
	P-JD.8	0,740	0,221
<i>Perceived Organizational Support</i> [X ₂]	P-POS.1	0,669	0,221
	P-POS.2	0,622	0,221
	P-POS.3	0,574	0,221
	P-POS.4	0,531	0,221

Variabel	Item Pernyataan	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}
Work Engagement [Y]	P-POS.5	0,653	0,221
	P-POS.6	0,649	0,221
	P-POS.7	0,466	0,221
	P-POS.8	0,519	0,221
	P-WE.1	0,664	0,221
	P-WE.2	0,783	0,221
	P-WE.3	0,747	0,221
	P-WE.4	0,764	0,221
	P-WE.5	0,865	0,221
	P-WE.6	0,823	0,221
	P-WE.7	0,628	0,221
	P-WE.8	0,681	0,221

Sumber: Data primer setelah analisis, 2025.

Hasil korelasi keseluruhan item pernyataan dalam setiap variabel menunjukkan nilai r hitung yang bernilai lebih dominan dari r tabel (0,221). Hal ini menunjukkan semua instrumen pernyataan valid, karena mampu merepresentasikan item yang diukur secara tepat. Dengan demikian, data telah memenuhi syarat validitas dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur variabel yang sama secara berulang. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$.

Tabel 2
Hasil pengujian reliabilitas data penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standard</i>
[X1] <i>Job Demands</i>	0,870	0,60
[X2] <i>Perceived Organizational Support</i>	0,680	0,60
[Y] <i>Work Engagement</i>	0,877	0,60

Sumber: Data primer setelah analisis, 2025.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel X, merepresentasikan semua variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, sebesar 0,870 untuk variabel job demands (X1). 0,680 untuk perceived organizational support (X2). serta 0,877 untuk variabel work engagement (Y). Hasil analisis reliabilitas ini menunjukkan secara keseluruhan instrumen yang digunakan dalam kegiatan riset ini memiliki tingkat konsistensi yang reliabel serta dapat diandalkan. Dengan demikian, seluruh instrumen yang diajukan dinyatakan reliabel, sehingga data layak digunakan dan memenuhi syarat untuk proses analisis data.

Hasil Uji Regresi

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	11,487	3,366		3,413	0,001
<i>Job Demands</i>	0,320	0,084	0,381	3,806	0,000
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,402	0,109	0,370	3,696	0,000

a. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber: Data primer setelah dianalisis peneliti, 2025

Berdasarkan hasil output tabel Coefficients, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 11,487 + 0,320 (X_1) + 0,402 (X_2) + e$

- Konstanta (α) sebesar 11,487 menunjukkan apabila tidak terdapat pengaruh dari variabel job demands dan perceived organizational support atau kedua variabel tersebut bernilai nol, maka nilai work engagement tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat diprediksi bernilai sebesar 11,487.
- Koefisien job demands (B_1X_1) adalah 0,320 menunjukkan adanya korelasi positif antara job demands dengan work engagement tenaga kesehatan. Artinya setiap kali job demands di jalankan dengan baik, maka akan menyebabkan peningkatan work engagement tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,320 dengan asumsi variabel lain tetap konstan atau bernilai nol..
- Koefisien regresi Perceived Organizational support (B_2X_2) adalah 0,402 menunjukkan korelasi positif perceived organizational support dengan work engagement. Artinya semakin meningkat perceived organizational support, maka akan menyebabkan pula peningkatan pada work engagement tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,402 dengan asumsi variabel lain tetap konstan atau bernilai nol

Uji Hipotesis

Hasil Uji-t

Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari job demands dan perceived organizational support terhadap work engagement. Ketentuan pengambilan keputusan berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji-t adalah sebagai berikut :

- H0 ditolak dan Ha diterima jika nilai t-hitung > t-tabel.
- H0 diterima dan Ha ditolak jika nilai t-hitung < t-tabel.

Tabel 4
Uji Parsial (uji t)

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	11,487	3,366		3,413	0,001
<i>Job Demands</i>	0,320	0,084	0,381	3,806	0,000
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,402	0,109	0,370	3,696	0,000

a. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber: Data primer setelah dianalisis peneliti, 2025.

Pengujian hipotesis pertama

Berdasarkan hasil analisis coefficients statistik t yang terdistribusi pada tabel 4, untuk variabel job demands diperoleh nilai thitung (3,806) > ttabel (1,992) artinya secara parsial job demands memiliki pengaruh terhadap work engagement. Lebih lanjut perolehan nilai B1X1 (0,320) mengkonfirmasi arah pengaruh yang positif. Serta, nilai Sig. (0,000) < p-value (0,05) mengidentifikasi korelasinya signifikan secara statistik. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa “Secara parsial job demands berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat.” Dengan demikian, hasil analisis mendukung dan membuktikan hipotesis pertama yang diajukan terbukti atau di terima.

Pengujian hipotesis kedua

Berdasarkan hasil analisis coefficients statistik t yang terdistribusi pada tabel 4, untuk variabel perceived organizational support diperoleh nilai thitung (3,696) > ttabel (1,992) artinya secara parsial perceived organizational support memiliki pengaruh terhadap work engagement. Lebih lanjut perolehan nilai B2X2 (0,402) mengkonfirmasi arah pengaruh yang positif. Serta, nilai Sig. (0,000) < p-value (0,05) mengidentifikasi korelasinya signifikan secara statistik. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa “secara parsial perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat.” Dengan demikian, hasil analisis mendukung dan membuktikan hipotesis kedua yang diajukan terbukti atau di terima.

Hasil Uji-F

Tabel 5
Hasil analisis statistik pengujian secara simultan

<i>Model</i>	ANOVA ^a					
	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	
1	<i>Regression</i>	429,762	2	214,881	27,466	0,000 ^b
	<i>Residual</i>	594,593	76	7,824		
	<i>Total</i>	1024,354	78			

a. Dependent Variable: Work Engagement

b. Predictors: (Constant), Perceived Organizational Support, Job Demands

Sumber: Data primer setelah dianalisis peneliti, 2025.

Tabel 5, memperlihatkan analysis of variance pengujian secara simultan antara prediktor variable terhadap dependent variable, menghasilkan nilai Fhitung (27,466) > Ftabel (3,117) yang secara serempak job demands dan perceived organizational support memiliki pengaruh terhadap work engagement. Selanjutnya nilai Sig. (0,000) < p-value (0,05) yang mengkonfirmasi korelasinya signifikan secara statistik. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa “Secara simultan job demands dan perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap work engagement pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat.” Dengan demikian, hasil analisis ini mendukung dan membuktikan hipotesis ketiga yang diajukan terbukti atau di terima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 6
Hasil analisis pengujian koefisien determinasi

Model Summary				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,648 ^a	0,420	0,404	2,797
a. Predictors: (Constant), Perceived Organizational Support, Job Demands				

Sumber: Data primer setelah dianalisis peneliti, 2025.

Tabel 6, memperlihatkan analysis of variance pengujian secara simultan antara prediktor variable terhadap dependent variable, menghasilkan nilai Fhitung (27,466) > Ftabel (3,117) yang secara serempak job demands dan perceived organizational support memiliki pengaruh terhadap work engagement. Selanjutnya nilai Sig. (0,000) < p-value (0,05) yang mengkonfirmasi korelasinya signifikan secara statistik. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa “Secara simultan job demands dan perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap work engagement pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat.” Dengan demikian, hasil analisis ini mendukung dan membuktikan hipotesis ketiga yang diajukan terbukti atau di terima.

Pembahasan

Hasil pengolahan data melalui uji statistik t memperlihatkan bahwa “job demands memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap work engagement tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat” Hal ini teridentifikasi melalui analisis coefficients yang menghasilkan perolehan nilai thitung sebesar 3,806 yang lebih besar dibandingkan ttabel senilai 1,992, serta nilai Sig. 0,000 berada jauh di bawah ambang batas p-value 0,05. Selain itu, koefisien regresi menunjukkan arah positif dengan nilai 0,320, maknanya setiap peningkatan job demands diikuti dengan peningkatan work engagement tenaga kesehatan. Artinya, tuntutan kerja yang tinggi justru dapat menjadi pendorong keterlibatan kerja, selama tenaga kesehatan mampu beradaptasi dengan beban kerja yang diberikan.

Hal ini konsisten dengan expectancy theory oleh Vroom dalam (Amelia dkk., 2024:1389) yang menekankan bahwa ketika tuntutan pekerjaan (job demands) dikelola secara proporsional, maka akan terbentuk persepsi positif terhadap pekerjaan sehingga mendorong meningkatnya kepuasan dan keterlibatan kerja (work engagement). Temuan penelitian ini juga memperkuat hasil studi empiris sebelumnya oleh Kalsum (2023), dan Zakiah (2023) yang secara umum menyimpulkan bahwa job demands memiliki hubungan positif yang erat terhadap penciptaan work engagement di tempat kerja. Semakin tinggi tingkat tuntutan kerja yang diimbangi dengan kemampuan adaptasi tenaga kesehatan, maka semakin besar pula motivasi intrinsik yang muncul untuk terlibat aktif, bersemangat, dan berkomitmen dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya.

Hasil pengolahan data melalui uji statistik t memperlihatkan bahwa “perceived organizational support memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap work engagement tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat” Hal ini teridentifikasi melalui analisis coefficients yang menghasilkan perolehan nilai thitung sebesar 3,696 yang lebih besar dibandingkan ttabel senilai 1,992, serta nilai Sig. 0,000 berada jauh di bawah ambang batas p-value 0,05. Selain itu, koefisien regresi menunjukkan arah positif dengan nilai 0,402, yang berarti setiap peningkatan perceived organizational support akan diikuti dengan peningkatan work engagement tenaga kesehatan. Artinya, semakin tinggi tingkat dukungan yang dirasakan pegawai dari organisasi, semakin besar pula keterlibatan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Hasil ini konsisten dengan social exchange theory oleh Chooi dalam (Hafiza dkk., 2023:93) yang menjelaskan bahwa ketika pegawai merasa dihargai dan diperhatikan oleh manajemen, maka

akan timbul dorongan moral untuk memberikan timbal balik berupa keterlibatan kerja yang positif dan berkelanjutan. Temuan ini diperkuat Efendi & Damayanti (2025) menegaskan *perceived organizational support* berperan penting meningkatkan dedikasi tenaga kerja di tempat kerja. Lebih jauh juga relevan dengan kajian empiris sebelumnya oleh Razkiandra & Rositawati (2024), Efandi & Haq (2024), Rahmawati & Hapsari (2025), serta Pramudita & Irbayuni (2025) yang secara konsisten menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*.

Hasil pengolahan data melalui uji statistik F memperlihatkan bahwa “Job demands dan *perceived organizational support* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *work engagement* pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat.” Hal ini teridentifikasi melalui *analysis of variance* yang menunjukkan perolehan nilai *F* hitung sebesar 27,466 yang lebih besar dibandingkan nilai *F* tabel 3,117, dengan menghasilkan nilai *sig.* 0,000 berada jauh di bawah ambang batas *p-value* 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa perpaduan antara tuntutan pekerjaan sebagai faktor pendorong dan dukungan organisasi sebagai sumber daya psikologis berperan nyata dalam meningkatkan keterlibatan kerja tenaga kesehatan.

Dalam konteks ini, job demands dapat menjadi pemicu positif yang mendorong tenaga kesehatan untuk mengoptimalkan energi, konsentrasi, serta keterampilan dalam menyelesaikan tugas-tugas kompleks, sehingga menumbuhkan rasa keterlibatan yang lebih tinggi. Sementara itu, *perceived organizational support* memberikan kontribusi dengan menciptakan rasa aman, dihargai, serta diperhatikan oleh organisasi. Kombinasi keduanya mampu membentuk kondisi kerja yang menantang sekaligus suportif, sehingga pegawai terdorong memberikan dedikasi lebih besar dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya.

Meskipun demikian, hasil analisis koefisien determinasi memperlihatkan bahwa job demands dan *perceived organizational support* hanya menjelaskan 42% variasi *work engagement*, sementara 58% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa selain job demands dan *perceived organizational support*, terdapat variabel lain yang berpotensi menentukan tingkat *work engagement*, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, maupun faktor personal seperti komitmen profesional dan resiliensi individu. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit disarankan untuk merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif dengan menyeimbangkan tuntutan kerja dan memperkuat dukungan organisasi, sekaligus mendorong penelitian lanjutan guna mengeksplorasi variabel lain yang relevan agar pemahaman mengenai faktor penentu *work engagement* dalam konteks pelayanan publik dapat semakin utuh.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan kajian literatur yang relevan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut. Job demands memiliki pengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap *work engagement* pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *work engagement* pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Job demands dan *perceived organizational support* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *work engagement* pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka disusun tiga saran utama yang ditujukan bagi pihak manajemen, pegawai, dan peneliti selanjutnya:

1. Saran untuk Instansi

Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat perlu memperhatikan aspek dukungan organisasi dan kondisi kerja tenaga kesehatan. Berdasarkan hasil penelitian, fasilitas kerja dan lingkungan yang mendukung kenyamanan serta kesehatan mental pegawai masih dirasakan kurang optimal. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk meningkatkan fasilitas kerja, menyediakan ruang kerja yang nyaman, serta mengembangkan program kesehatan mental seperti konseling, relaksasi, atau kegiatan pengurangan stres. Selain itu, tingginya konflik peran akibat tuntutan pekerjaan dan ketidakjelasan pembagian tugas menunjukkan perlunya penataan jadwal kerja yang lebih fleksibel, SOP yang jelas, serta komunikasi internal yang lebih efektif agar setiap tenaga kesehatan memahami tanggung jawabnya dan dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

2. Saran untuk Pegawai

Tenaga kesehatan diharapkan mampu memanfaatkan dukungan organisasi secara maksimal untuk menjaga kualitas kerja dan kesejahteraan diri. Hal ini mencakup kemampuan mengatur work-life balance agar konflik peran berkurang, memanfaatkan fasilitas kerja yang tersedia, serta menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Dengan demikian, tenaga kesehatan dapat meningkatkan work engagement, mengoptimalkan produktivitas, dan menjaga kualitas pelayanan kepada pasien meskipun menghadapi tuntutan kerja yang tinggi.

3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Mengacu dari hasil koefisien determinasi job demands dan perceived organizational support hanya memberikan kontribusi sebesar 42% terhadap variasi work engagement tenaga kesehatan, maka penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang berpotensi berpengaruh, seperti work-life balance, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, serta faktor personal seperti komitmen profesional dan resiliensi individu. Selain itu, penggunaan pendekatan mixed methods dapat dipertimbangkan agar diperoleh gambaran yang lebih mendalam terkait mekanisme terbentuknya work engagement. Perluasan objek penelitian ke rumah sakit lain atau instansi pelayanan publik yang berbeda juga direkomendasikan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif serta meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

Referensi :

- Affia, K. A. N., & Mulyana, O. P. (2024). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work Engagement Pada Prajurit TNI AD. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(3), 1432–1452.
- Aisyi, H. R. (2025). Hubungan Perceived Organizational Support Dengan Work Family Enrichment Dan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Perempuan Di Kota Pekanbaru. In *Repository SKRIPSI*. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Al Qur'an Surah Al-Jumu'ah Ayat 10.
- Amelia, Sjahrudin, H., & Syar, A. (2024). Kontribusi Job Demands Dan Job Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1388–1397.
- Annisatya, K. A. (2024). Work Engagement For Sales Section Contract Employees: What Is The Role Of Job Demands. *Journal of Social and Economics Research*, 6(2), 953–966. <https://doi.org/10.54783/jsr.v6i2.682>

- Bungin, B. (2024). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Penerbit Kencana Prenamedia Group.
- detik.com. (2023). Waka MPR: Kunci Pembangunan SDM Adalah Pendidikan dan Kesehatan. *Detik News*.
- Dewi, R. V. K., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Dirgahayu. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Satpol PP Kabupaten Polman [Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar]. In SKRIPSI. https://repositori.uin-alauddin.ac.id/21033/1/Pengaruh_persepsi_dukungan_organisasi%2C_kepuasan_kerja.pdf
- Efandi, S., & Haq, R. A. N. (2024). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement pada Karyawan Ekspatriat di PT. X. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 224–235. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v2i2.1234>
- Efendi, K. E. M. P., & Damayanti, N. A. (2025). Determinan Perceived Organizational Support (POS) Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi: Literature Review. *Jurnal Ners Universitas Pahlawan*, 9(1), 820–828.
- Fairnandha, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, Dan Job Satisfaction Terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920–930.
- Ferils, M. (2023). *Buku Ajar Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Ruang Karya Bersama*.
- Ghaniyyaturrahmah, N., & Djamhoer, T. D. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Pada Perawat RSUD Majalengka. *Jurnal Riset Psikologi*, 3(2), 93–100.
- Ginting, C. N., Chiuman, L., & Lawrencesou, D. (2024). Hubungan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Dokter Di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan. *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic*, 4(2), 40–51. <https://doi.org/10.30597/mkmi.v15i4.7871>
- Hafiza, Rahayuningsih, T., Afriyen, N., Armalita, R., & Pratama, W. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Karyawan Perhotelan Di Kota Padang. *Jurnal Psibernetika*, 16(2), 91–98.
- Haikal, M. (2024). Hubungan Antara Job Demands Dengan Work Engagement Pada Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu. In Repository SKRIPSI. Universitas Medan Area.
- Harianto, L. F., Sanjaya, R., Gandajaya, L., & Pratikna, R. (2023). Peran Peningkatan Job Demands, Job Satisfaction, Calling, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Peningkatan Work Engagement Para Guru. *Management and Entrepreneurship Journal*, 6(2), 11–24. <https://doi.org/10.56244/manners.v6i2.712>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed. Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Hidayanti, N. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Guru Di Bener Meriah. In Repository TESIS. Universitas Medan Area.
- Husain, W. R., Ramli, A., & Syamsuriyati. (2024). Pengaruh Job Demands Terhadap Employee Engagement Di RSUD Lamadukkelleng Wajo. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(4), 10267–10279.
- jariungu.com. (2024). Legislasi Soroti Kurangnya Dokter Spesialis Pasca Meninggalnya Dokter Ortopedi di Sulbar. *Berita Kesehatan*.

- Kalsum, U. (2023). Pengaruh Job Demands Resources Terhadap Job Satisfaction Melalui Work Engagement Pada Pegawai Di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. In Repository TESIS. Universitas Hasanuddin.
- Kristanti, A. (2023). Kontribusi Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Karyawan Milenial Pada Industri Perbankan Kota Makassar Dengan Organization-Based Self-Esteem Sebagai Mediator. In Repository SKRIPSI. Universitas Hasanuddin.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurfadillah, K. A., & Yudianti, E. (2024). Work Engagement Tenaga Kesehatan ditinjau dari Hardiness. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 15(1), 38–45. <https://doi.org/10.29080/jpp.v15i1.1215>
- pab-indonesia.co.id. (n.d.). Pendidikan dan kesehatan Jadi Kunci Pembangunan SDM. Website. Retrieved January 7, 2025, from <https://pab-indonesia.co.id/news/detail/23803/pendidikan-dan-kesehatan-jadi-kunci-pembangunan-sdm>
- Pramudita, D. W., & Irbayuni, S. (2025). The Effect Of Work Life Balance And Perceived Organizational Support On Work Engagement in Female Employees of PTPN I Regional 4 Surabaya. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 8(1), 1504–1514.
- Priansa, D. J. (2022). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Penerbit Alfabeta.
- Rabbani, A. D. (2023). Pengaruh Job Crafting Dan Job Demands Terhadap Work Engagement Karyawan Generasi Milenial. In Repository SKRIPSI. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Rahmawati, S., & Hapsari, M. T. B. (2025). Perceived Organizational Support as a Driver of Work Engagement: Correlation Analysis in Staff Employees. *Psikoborneo: Jurnal Imiah Psikologi*, 13(1), 67–74.
- Razkiandra, R., & Rositawati, S. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Pada Barista Starbucks di Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 4(1), 628–634. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v4i1.10322>
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, Pratiwi, E. A., Afriza, Ansori, Sumarni, Nurjaya, Wardhana, A., Basalamah, I., Adriana, N. P., Ismail, J. K., Napitupulu, M., Irianti, & Rasyid, N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. In Book Chapter. CV. Media Sains Indonesia.
- Salsabiil, M., & Hurriyati, D. (2025). Peran Perceived Organizational Support Dalam Membentuk Career Calling Pada Pemadam Kebakaran. *Jurnal Consulenza: Bimbingan Konseling Dan Psikologi*, 8(1), 79–90.
- Salsabila, N. L., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(2), 235–247. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/45981>
- Sinambela, L. P., & Sarton, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sudaryono. (2023). Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method (Edisi Ke-2). PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono, (2021), Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2025). Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Penerbit Pustaka Baru Press.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan.
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.
Wibowo. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya Generasi Mileneal di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. PT. Rajagrafindo Persada.
Widoyoko, S. E. P. (2018). Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Pustaka Pelajar.
www.rri.co.id. (2024). Dinkes Sulbar Sebut Sulbar Masih Kekurangan Dokter. RRI Berita Kesehatan.
Zakiah. (2023). Pengaruh Job Demands Terhadap Work Engagement Dengan Tolerance Of Ambiguity Sebagai Moderator Pada Perawat Di Kabupaten Malang. In Repository TESIS. Universitas Muhammadiyah Malang.