

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
RETENSI PERAWAT DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT RAWAT INAP
RUMAH SAKIT TENTARA dr. REKSODIWIRYO KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH

DIANA MELTI FEBRIANTY SITANGGANG

2017/17059139

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP RETENSI
PERAWAT DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT RAWAT INAP RUMAH SAKIT
TENTARA dr. REKSODIWIRYO KOTA PADANG

Nama	: Diana Melti Febrianty Sitanggang
NIM / BP	: 17059139/2017
Jenjang Program	: Strata I (S1)
Keahlian	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

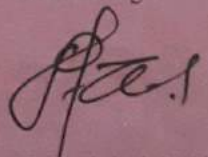
Padang, Agustus 2021

Mengetahui

Ketua Prodi Manajemen


Perangki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D
NIP.19810404 200501 1 002

Pembimbing


Dr. Syahrizal, M.Si
NIP.19720902 199802 1 001

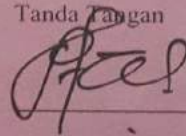
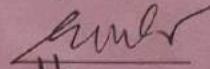
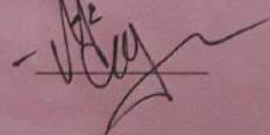
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
RETENSI PERAWAT DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT RAWAT INAP
RUMAH SAKIT TENTARA dr. REKSODIWIRYO KOTA PADANG**

Nama : Diana Melti Febrianty Sitanggang
NIM/TM : 17059139/ 2017
Jurusan : Manajemen S-1
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

**Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen S-1
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

Padang, 06 Agustus 2021

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Dr. Syahrizal, M.Si	(Ketua)	
Rini Sarianti, SE, M.Si	(Anggota)	
Mega Asri Zona, SE, M.Sc	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Diana Melti Febrianty Sitanggang
NIM/TM	: 17059139/2017
Tempat/Tanggal Lahir	: Padang/23 Februari 2000
Jurusan	: Manajemen
Keahlian	: Manajemen Sumber Daya manusia
Fakultas	: Ekonomi
Alamat	: Asrama TNI-AD Ganting No. 23
No HP/Telephone	: +62 831 8178 9449
Judul Skripsi	: Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Perawat Dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiro Kota Padang

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik dari UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi

Padang, Agustus 2021



Diana Melti Febrianty Sitanggang
NIM.17059139

ABSTRAK

Diana Melti
Febrianty Sitanggang
(2017/17059139)

: **Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Perawat Dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Kota Padang**

Dosen Pembimbing : **Dr. Syahrizal, M.Si**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis : (1) pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap retensi perawat pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Kota Padang. (2) pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap pemberdayaan psikologis pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Kota Padang. (3) pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap retensi perawat pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Kota Padang. (4) pengaruh pemberdayaan psikologis sebagai pemediasi hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi perawat pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Kota Padang.

Penelitian ini adalah penelitian kausal. Populasi pada penelitian ini yaitu perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Kota Padang berjumlah 108 orang. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 85 orang dengan menggunakan teknik *cluster proportional random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis SEM menggunakan SmartPLS3.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi perawat pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Kota Padang. (2) persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Kota Padang. (3) pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi perawat pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Kota Padang. (4) pemberdayaan psikologis memediasi hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi perawat pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Kota Padang.

Kata Kunci : Retensi Perawat, Persepsi Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Psikologis.

KATA PENGANTAR



Puji syukur dan Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta kemudahan bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Perawat Dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Kota Padang”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Sastra Satu pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr.Syahrizal, M.Si selaku pembimbing yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Mega Asri Zona, SE, M.Sc selaku penguji 1, Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku penguji 2 yang selalu memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Ibu Dina Patrisia, SE., Msi. Ph.D sebagai pembimbing akademik yang selalu memberikan masukan dan motivasi.

4. Bapak Prof. Dr. Idris M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Perengki Susanto, SE., M.Sc. Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Yuki Fitria, SE., M.M selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Supan Weri Munandar, S.Pd selaku tata usaha Jurusan Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawan yang telah membantu di bidang administrasi.
8. Bapak dan Ibu Staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
9. Teristimewa Mama Susi Melti Febrianty, Papa Dian Sitanggang, Khalish Putra Sitanggang dan Keysa Chintya Sitanggang serta keluarga besar yang telah berkorban baik material maupun moril, dan memberikan motivasi serta mendoakan penulis demi terwujudnya cita-cita penulis.
10. Orang-orang terdekat Utami Yuliandini, Firstia Yuan Ningsih, Giansa Viola, Carmeiviola Salsa Putrika, Fitri Rahmadhani, Fauziah Hasanah, Amelia Gustina Leodi, Hanna Dwininda Herma yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis agar terselesaikannya skripsi ini.

11. Teman seperbimbingan Miftahul Khaira dan kakak Nella Dwisri Wahyuni yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis agar terselesaikannya skripsi ini.
12. Teman-teman Jurusan Manajemen 2017, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu, yang telah banyak memberikan semangat dan bantuan kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan.
13. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sitematika penulisan maupun dari pemilihan kata-kata yang digunakan. Untuk itu penulis megnharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
A. Kajian Teori.....	13
1. Retensi Perawat.....	13
2. Persepsi Dukungan Organisasi	18
3. Pemberdayaan Psikologis	21
B. Penelitian Terdahulu.....	27
C. Kerangka Konseptual	29
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Desain Penelitian	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian	31
C. Definisi Operasional.....	31
D. Populasi dan Sampel	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel	33

E. Jenis dan Sumber Data Penelitian	35
F. Instrument dan Teknik Pengumpulan Data	36
G. Teknik Analisis Data	37
1. Analisis Data Deskriptif.....	37
2. Analisis Statistik Inferensial	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	46
B. Hasil Penelitian.....	50
1. Deskripsi Responden	50
2. Deskripsi Variabel Penelitian	53
C. Analisis Data	58
1. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	58
2. Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	63
3. Pengujian Hipotesis	65
4. Pembahasan	71
BAB V PENUTUP	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	78
C. Keterbatasan	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Rumah Sakit Kota Padang	2
Tabel 2. Data <i>Turnover</i> perawat RST dr. Reksodiwiryo Kota Padang	5
Tabel 3. Tinjauan Penelitian Terdahulu	28
Tabel 4. Rekapitulasi Jumlah Perawat Berstatus Kontrak Pada Bagian Rawat Inap RST dr. Reksodiwiryo Kota Padang.....	33
Tabel 5. Rekapitulasi Sampel Perawat Bagian Rawat Inap RST dr. Reksodiwiryo Kota Padang	35
Tabel 6. Daftar Skor Jawaban Setiap Pertanyaan	36
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	51
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	52
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Retensi Perawat	53
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Persepsi Dukungan Organisasi.....	55
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Pemberdayaan Psikologis	56
Tabel 14. Indikator Variabel Retensi Perawat, Persepsi Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Psikologis Yang Tidak Valid	61
Tabel 15. Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	62
Tabel 16. Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	63
Tabel 17. Hasil Analisis <i>R-Square</i>	64
Tabel 18. Hasil Analisis <i>Inner Model</i>	65
Tabel 19. Perhitungan Koefisien Variabel Tidak Langsung	68
Tabel 20. Pengaruh Total Persepsi Dukungan Organisasi (X), Retensi Perawat (Y) dan Pemberdayaan Psikologis (M)	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	29
Gambar 2. Struktur Organisasi RST dr. Reksodiwiryono Kota Padang	50
Gambar 3. Model Awal Hubungan Variabel Yang Diteliti	60
Gambar 4. Outer Model Akhir	61
Gambar 5. <i>Inner Model</i>	64

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian	86
Lampiran 2. Surat Penerimaan Penelitian	87
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian	88
Lampiran 4. Tabulasi Penelitian	93
Lampiran 5. Data Responden	99
Lampiran 6. Gambar Outer Model Awal	100
Lampiran 7. Gambar Outer Model Akhir	101
Lampiran 8. Outer Loading Awal dan akhir Variabel Yang Diteliti	101
Lampiran 9. Cross Loading Awal dan Akhir Variabel Yang Diteliti	103
Lampiran 10. Hasil Uji PLS	105
Lampiran 11. Uji Hipotesis	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi lingkungan yang kompetitif saat ini organisasi harus dapat mempertahankan karyawan yang terbaik agar dapat mencapai keberhasilan (Banan, 2017). Karyawan yang terbaik adalah karyawan yang memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan yang baik dalam bekerja. Keberhasilan organisasi dapat dicapai jika karyawan memberikan kontribusi yang maksimal kepada organisasi. Agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal karyawan memerlukan kerjasama antar karyawan. Dengan adanya kerjasama membuat karyawan merasa senang sehingga meningkatkan keinginan untuk tetap dalam organisasi.

Retensi perawat merupakan keinginan perawat untuk bertahan pada organisasi dalam jangka waktu yang lama (Susilo, 2013). Oladapo (2014) menyatakan jika perawat tidak dapat menggunakan potensinya dengan penuh dan juga tidak dihargai atau didengar di dalam tempat mereka bekerja, maka mereka akan keluar karena stres dan frustrasi. Keinginan untuk berhenti yang kemudian berujung pada keputusan untuk keluar ini akan merugikan organisasi. Sebaliknya, jika perawat tidak memiliki keinginan untuk keluar atau retensi yang ada pada diri perawat tinggi akan menguntungkan bagi organisasi.

Retensi perawat memiliki dampak yang positif bagi organisasi karena dapat menjaga kinerja dan produktivitas dari organisasi. Tingginya retensi perawat membantu mengurangi pemborosan dalam hal waktu, tenaga dan uang yang dihabiskan dalam mempekerjakan dan melatih karyawan baru (Suta & Ardana, 2019). Sebaliknya, rendahnya retensi perawat dapat mengakibatkan tingkat perputaran perawat menjadi tinggi. Kumar dan Ramendran (2012) menyatakan perputaran perawat yang tinggi dapat menyebabkan kerugian biaya bagi organisasi, karena organisasi akan mengeluarkan biaya perekrutan dan pemilihan perawat baru sehingga sangat penting untuk mempertahankan perawat.

Salah satu sektor yang harus memperhatikan tingkat retensi adalah rumah sakit. Berikut adalah data jumlah rumah sakit di Kota Padang

Tabel 1. Jumlah Rumah Sakit Kota Padang

Tahun	Jumlah Rumah Sakit
2016	24
2017	21
2018	20
2019	28
2020	14

Sumber: Badan Pusat Statistik

Berdasarkan tabel 1 jumlah rumah sakit di Kota Padang dari tahun 2016 ke tahun 2017 dan 2018 mengalami penurunan. Dari tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami peningkatan sedangkan dari tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami penurunan. Dalam mengungguli persaingan yang ada Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Kota Padang harus memberikan pelayanan yang terbaik. Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Kota Padang (RST dr. Reksodiwiryo) adalah sebuah rumah sakit pemerintah

yang dikelola oleh TNI-AD yang beralamat di Jalan Doktor Wahidin No.1 Ganting Parak Gadang, Padang Timur, Kota Padang, Sumatera Barat, Indonesia. RST dr. Reksodiwiryo Padang merupakan rumah sakit tipe C yang mendapat akreditasi dari kementerian kesehatan dengan kategori 5 pelayanan. Untuk mewujudkan visi dan misi rumah sakit ini memiliki fasilitas-fasilitas penunjang untuk keberlangsungan usahanya. Adapun fasilitas yang dimiliki adalah UGD 24 jam, rawat jalan, rawat inap, ICU, ICCU, dan kamar bedah. Salah satu misi dari RST dr Reksodiwiryo Kota Padang yaitu meningkatkan sumber daya manusia agar memiliki kemampuan yang profesional guna meningkatkan mutu dan citra rumah sakit. Berdasarkan misi tersebut, dapat diketahui sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi peningkatan mutu dan citra RST dr Reksodiwiryo Kota Padang salah satunya yaitu perawat, dimana perawat harus bersedia bekerja secara professional melayani pasien selama 24 jam setiap harinya. Perawat merupakan kunci utama di setiap langkah dalam sistem pemberian perawatan kesehatan dan mereka adalah elemen terpenting dari keberhasilan organisasi (Banan, 2017). Dalam melaksanakan tugas, perawat diharapkan dapat memenuhi target yang ditetapkan organisasi yang artinya perawat juga bekerja di bawah tekanan. Hal ini menjadi salah satu alasan untuk keluar dari Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Kota Padang. Sedangkan perawat yang memiliki potensi dan kemampuan yang baik dan cenderung berprestasi merupakan aset yang berharga bagi Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Kota Padang.

Sehingga perawat diperlukan untuk tetap berada dalam Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Kota Padang dan tidak berniat untuk meninggalkan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Kota Padang yang menaungi mereka agar tidak menyebabkan terganggunya proses pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Penelitian ini berfokus pada perawat rawat inap yang berstatus kontrak pada Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono. Pengambilan populasi dan sampel pada perawat berstatus kontrak dikarenakan perawat yang berstatus kontrak tingkat retensinya masih rendah, karena kebanyakan perawat kontrak yang merasa tidak dihargai atau diperhatikan kesejahteraannya lebih memilih mencari pekerjaan ditempat lain. Perawat rawat inap berstatus kontrak dipilih menjadi sampel pada penelitian ini dikarenakan perawat pada bagian rawat inap memiliki jam kerja yang lebih panjang dan interaksi yang lebih intens dengan pasien. Upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan tingkat retensi yaitu dukungan dari organisasi, dukungan dari atasan, dukungan rekan kerja, adanya pengembangan kreatifitas setiap karyawan dan memberdayakan psikologi karyawan (Malik *et al.*, 2018). Perawat yang mendapatkan dukungan dari organisasi, yang merasa kontribusi mereka dihargai membuat perawat lebih percaya diri tentang kemampuan, keterampilan, kapabilitas yang membantu mereka menyelesaikan tugas sehingga akan meningkatkan niat mereka untuk bertahan di rumah sakit.

Berikut adalah data jumlah perawat bagian rawat inap yang bekerja di RST dr. Reksodiwiryono Kota Padang :

Tabel 2. Data *Turnover* perawat RST dr. Reksodiwiryio Kota Padang

Tahun	Jumlah Perawat	Jumlah Perawat masuk	Jumlah Perawat Keluar	Turnover Rate (%)
2018	130	22	11	8,5%
2019	141	-	19	13,4%
2020	122	13	21	17,2%
2021 (Januari- Februari)	114	-	6	5,2%

Sumber: Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryio Padang 2021

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui tingginya angka *turnover* perawat di RST dr. Reksodiwiryio Kota Padang, persentase tingkat *turnover* perawat mengalami peningkatan setiap tahunnya. Ini berarti niat untuk bertahan dalam organisasi pada diri perawat RST dr. Reksodiwiryio Kota Padang rendah. Jika ini terus terjadi dapat mengakibatkan kerugian pada RST dr. Reksodiwiryio Kota Padang.

Organisasi harus berupaya memberikan dukungan yang optimal pada karyawan dalam bekerja sehingga karyawan mampu merasakan efek positif dari adanya dukungan tersebut dan mampu meningkatkan retensi. Semakin optimal dukungan yang diberikan pada karyawan, maka karyawan semakin berpotensi untuk menghasilkan sikap-sikap yang positif. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengkaji perihal persepsi dukungan organisasi agar organisasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi atau menimbulkan hal-hal positif dari dalam diri karyawan, khususnya keinginan untuk bertahan. Byrne dan Hochwater (2008) menyatakan dukungan organisasi yang dirasakan dianggap sebagai sumber daya yang mampu mempengaruhi kinerja secara positif dengan

mengurangi stres dan mendorong komitmen. Hal yang sama dikemukakan oleh Mujiasih (2015) yang menyatakan bahwa persepsi karyawan yang dihargai oleh organisasi menguatkan keyakinan karyawan bahwa organisasi akan memenuhi kewajibannya untuk mengenali sikap dan perilaku karyawan, memberi rewards yang mereka inginkan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Banan (2017), Suta dan Ardana (2019), Arasanmi dan Krishna (2019) menunjukkan persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap retensi perawat. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Alias, Zailan, Jahya, Othman, Sahiq (2019) menunjukkan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan retensi perawat. Perbedaan hasil penelitian oleh para ahli merupakan suatu kesenjangan riset yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini. Karena adanya temuan yang tidak konsisten antara penelitian sebelumnya, penelitian ini menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap retensi perawat.

Selain dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, pemberdayaan psikologis juga dapat meningkatkan retensi perawat dalam organisasi. Karyawan yang mendapatkan dukungan dari organisasi akan merasa lebih percaya diri, mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan akan lebih yakin bahwa dirinya memiliki sumber daya yang diperlukan oleh organisasi. Dukungan ini memungkinkan karyawan untuk

mengembangkan potensi diri, mempertahankan pengaruh ditempat kerja saat melakukan tugas organisasi.

Penelitian Afzali, Motahari, Hatami-Shirkouhi (2014) membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Banan (2017) yang membuktikan persepsi dukungan organisasi berhubungan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis.

Memberdayakan karyawan dapat meningkatkan efektivitas tim organisasi karena karyawan yang diberdayakan cenderung lebih produktif, kooperatif, dan suportif (Nawawi *et al.*, 2015). Akhter, Malik, Khwaja (2018) menyatakan pemberdayaan psikologis dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas karyawan dan juga meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja ini mengarah pada retensi serta komitmen organisasional. Kurangnya pemberdayaan psikologis oleh organisasi dapat memperlambat alur kerja organisasi. Karyawan yang tidak merasa diberdayakan oleh organisasi tidak dapat membuat keputusan dan berpartisipasi dalam proses manajemen. Kurangnya pemberdayaan yang diberikan membuat karyawan stres dan terbebani sehingga karyawan berpikir untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Akhter *et al.* (2018), Malik *et al.* (2018), Jha (2019) membuktikan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki hubungan yang signifikan dengan retensi. Pemberdayaan

psikologis kepada karyawan tidak dapat diabaikan, jika karyawan merasa tidak puas dengan lingkungan kerjanya maka karyawan memiliki niat untuk keluar yang nantinya akan merugikan organisasi. Dengan pemberdayaan psikologis karyawan akan percaya diri dan memiliki keberanian dalam mengambil keputusan serta melaksanakan tugas sehingga karyawan lebih produktif. Karyawan yang produktif akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan dan meningkatkan retensi perawat sehingga membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

Ketika karyawan merasa mendapat dukungan dari organisasi baik berupa penghargaan atau perhatian maka percaya diri yang ada dalam diri karyawan mengenai sejauh mana karyawan dapat melakukan pekerjaan akan meningkat dan karyawan merasa bahwa dirinya memiliki pengaruh dalam organisasi. Karyawan yang memiliki percaya diri yang tinggi dan memiliki pengaruh dalam organisasi akan memilih untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Afzali *et al.* (2014) dan Banan (2017) menunjukkan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis. Selanjutnya penelitian Akhter *et al.* (2018), Malik *et al.* (2018), Jha (2019) menunjukkan pemberdayaan psikologis memiliki hubungan signifikan terhadap retensi perawat.

Berdasarkan kesenjangan riset yang ditemukan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi**

Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Perawat Dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Kota Padang”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diketahui bahwa persepsi dukungan organisasi sangat diperlukan untuk retensi perawat. Persepsi dukungan organisasi mampu membuat percaya diri karyawan semakin tinggi. Persepsi dukungan organisasi dan pemberdayaan psikologis yang baik akan membuat retensi perawat yang ada dalam organisasi semakin tinggi.

Adanya penelitian yang tidak konsisten antara persepsi dukungan organisasi dan retensi perawat yang dilakukan oleh Alias *et al.* (2019) dengan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan retensi perawat. Penelitian ini memiliki perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Rahyuda (2016), Banan (2017), Arasanmi dan Krishna (2019), Suta dan Ardana (2019) menunjukkan persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap retensi perawat.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka perlu diadakan pembatasan masalah, hal ini dimaksudkan untuk

memperjelas permasalahan dan merincikan permasalahan yang ingin diteliti. Maka peneliti membataskan pada adanya pengaruh langsung variabel persepsi dukungan organisasi dengan retensi perawat dan tidak langsung melalui variabel pemberdayaan psikologis sebagai pemediasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap retensi perawat pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Kota Padang?
2. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Kota Padang?
3. Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap retensi perawat pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Kota Padang?
4. Apakah pemberdayaan psikologis memediasi hubungan persepsi dukungan organisasi dengan retensi perawat pada karyawan perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap retensi perawat pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Kota Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap pemberdayaan psikologis pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Kota Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap retensi perawat pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Kota Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis sebagai pemediasi hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi perawat pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Kota Padang

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi peneliti

Penelitian ini sebagai pengalaman yang berarti bagi penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

b. Bagi akademik

Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mempertahankan karyawan dengan mempertimbangkan faktor dukungan dan pemberdayaan

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada organisasi untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan sebagai pertimbangan untuk organisasi yang sedang mengalami permasalahan yang sama

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Retensi Perawat

a. Pengertian Retensi Perawat

Retensi perawat pada penelitian ini merujuk pada retensi karyawan. Retensi harus ditingkatkan semaksimal mungkin, karena apabila terjadi peningkatan jumlah perawat yang keluar dari organisasi dapat menghambat keberhasilan organisasi. Niat berhubungan tentang keyakinan seseorang terhadap suatu hal, sikap terhadap suatu hal, dan perilaku itu sendiri sebagai wujud nyata dari diri seseorang tersebut. Retensi merupakan sejauh mana perawat untuk tetap berada dalam hubungan kerja dengan pemberi kerja saat ini untuk jangka panjang (Ellenbecker, 2004). Keinginan untuk tetap tinggal dapat ditimbulkan karena perawat yang merasa didukung, tidak tertekan dalam organisasi. Hal yang sama dikemukakan oleh George (2015) yang menjelaskan retensi perawat sebagai niat perawat untuk tinggal dalam organisasi dan dilihat sebagai kebalikan dari intensi turnover.

Retensi perawat menjelaskan bahwa perawat yang puas dan bahagia dengan pekerjaan mereka lebih mengabdikan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan berharap untuk

meningkatkan struktur organisasi mereka (Zafar, 2015). Niat untuk tetap diartikan sebagai niat untuk tinggal dalam jangka panjang dan kesediaan perawat untuk tetap di organisasi serta keinginan perawat untuk bekerja dalam organisasi selama sisa hidup perawat (Banan, 2017). Retensi perawat dapat dilihat sebagaiantisipasi perawat untuk tetap pada pekerjaan saat ini di masa yang akan datang.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa retensi perawat merupakan keputusan perawat untuk tetap tinggal atau bertahan dalam organisasi dalam jangka waktu yang lama.

b. Indikator-Indikator Retensi Perawat

Indikator yang digunakan untuk mengukur retensi menurut Mathis dan Jackson (2006) yaitu:

1) Komponen organisasi

Organisasi yang memiliki budaya dan nilai yang positif, peraturan kerja dan keamanan kerja memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi.

2) Peluang karir

Usaha pengembangan karir organisasi dirancang untuk memenuhi harapan para perawat bahwa pemberi kerja berkomitmen mempertahankan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang ada saat ini.

3) Penghargaan

Dalam bekerja perawat dapat menerima penghargaan dalam bentuk nyata berupa gaji, pujian, insentif dan tunjangan.

4) Rancangan tugas dan pekerjaan

Sifat dari tugas dan pekerjaan yang dilaksanakan merupakan hal mendasar yang dapat mengukur keinginan perawat untuk tetap tinggal atau berada dalam organisasi. Perawat yang banyak menghabiskan waktu ditempat kerja mengharapkan peralatan dan teknologi modern, kondisi kerja yang baik, lingkungan kerja yang aman dimana resiko kecelakaan diperhatikan.

5) Hubungan perawat

Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan SDM, keadilan dari tindakan disiplin, cara yang digunakan untuk memutuskan pemberian kerja dan peluang kerja dapat menjadi penentu untuk perawat tetap tinggal dalam organisasi. Hubungan perawat dapat meningkatkan retensi dengan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, bekerja sama dengan baik, dan memperhatikan koordinasi kerja, berlaku adil yang memungkinkan adanya keseimbangan kerja, memberi perawat umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja perawat.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Retensi Perawat

Faktor-faktor yang memengaruhi retensi perawat yang dikemukakan oleh Motlou, Singh, Karodia (2016) adalah

1) Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan didasarkan pada satu atau lebih dari tiga perspektif yaitu kepemimpinan sebagai proses atau hubungan, kepemimpinan sebagai kombinasi dari ciri-ciri atau karakteristik kepribadian, kepemimpinan sebagai perilaku tertentu. Oleh sebab itu kepemimpinan merupakan proses yang melibatkan pengaruh dengan sekelompok orang menuju realisasi tujuan.

2) Manajemen dan penilaian kinerja

Manajemen kinerja yang efektif membutuhkan pemahaman yang kuat tentang domain kinerja, yaitu mengidentifikasi dan mengetahui bidang tugas dan tugas yang merupakan bagian dari pekerjaan. Sistem penilaian kinerja harus secara langsung dikaitkan dengan analisis pekerjaan, jika umpan balik yang didapatkan perawat bersifat negatif maka perawat akan cenderung meninggalkan organisasi

3) Faktor organisasi dan manajemen

Organisasi menetapkan tujuan dan mempertahankan perawat serta manajer yang bertanggung jawab didalam organisasi untuk mencapai tujuan. Organisasi yang mendukung kondisi

kerja perawatnya cenderung lebih menguntungkan dan perputaran perawat yang ada dalam organisasi lebih rendah atau retensi yang ada dalam organisasi lebih tinggi.

4) Hubungan kerja

Hubungan kerja dapat mempengaruhi keputusan perawat untuk keluar atau tetap tinggal. Supervisor atau manajer yang menciptakan lingkungan yang positif dan menciptakan hubungan yang positif dengan bersikap adil dan tidak diskriminatif, memungkinkan fleksibilitas kerja dan menyeimbangkan pemberian umpan balik kepada perawat dan mendukung perencanaan karir membantu organisasi untuk mempertahankan perawat.

Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi retensi yaitu

1) Persepsi Dukungan Organisasi

Putra dan Rahyuda (2016) menyatakan dukungan organisasi mempengaruhi retensi karena jika persepsi dukungan organisasi baik dan adil, maka perawat merasa didukung dan nantinya akan meningkatkan retensi dalam organisasi. Ketika organisasi peduli dengan perawat, memberikan kesempatan dan menghargai kontribusi perawat maka ini akan menarik perawat untuk tetap dalam organisasi.

2) Pemberdayaan Psikologis

Akhter *et al.* (2018) menyatakan pemberdayaan psikologis dapat membantu dalam meningkatkan retensi. Perawat yang merasa diberdayakan secara psikologis dalam organisasi akan termotivasi untuk tetap berada dalam organisasi karena perawat merasa memiliki pengaruh dalam pekerjaannya sehari-hari.

2. Persepsi Dukungan Organisasi

a. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Karyawan dalam suatu organisasi membutuhkan dukungan dari organisasi. Dukungan dari organisasi dapat mempengaruhi psikologis karyawan dalam bekerja. Karyawan dengan keadaan psikologi yang positif akan memberikan yang terbaik dalam bekerja untuk organisasi.

Rhoades dan Eisenberger (2002) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Sejalan dengan itu Paille dan Bourdeau (2010) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan sebuah persepsi dari karyawan terhadap suatu organisasi apakah organisasi peduli, mengerti dan menghargai terhadap kesejahteraan karyawan atau tidak. Karyawan melihat

sejauh mana organisasi mengakui dan menghargai usaha karyawan, mendukung kebutuhan karyawan dan karyawan akan melakukan pekerjaan dalam organisasi dengan baik.

Jain, Sabir dan Cary (2013) mengemukakan persepsi dukungan organisasi pada dasarnya berarti pengakuan oleh organisasi atas kebutuhan, upaya, komitmen dan loyalitas individu. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan persepsi dukungan organisasi adalah tingkat dimana para karyawan mempercayai bahwa perusahaan menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Organisasi yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi yang tinggi maka akan memiliki tingkat pelayanan yang baik dan tingkat keterlambatan yang rendah.

Berdasarkan penjelasan dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan suatu persepsi dari karyawan tentang bagaimana suatu organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka.

b. Indikator-Indikator Persepsi Dukungan Organisasi

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat persepsi dukungan organisasi yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) yaitu:

1) Penghargaan Terhadap Kontribusi Karyawan.

Organisasi memberikan penghargaan atas pencapaian tugas yang berhasil dilaksanakan oleh karyawan. Penghargaan yang diberikan terhadap kontribusi karyawan dapat berupa perhatian, promosi atau bentuk lainnya yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

2) Kepedulian Terhadap Kesejahteraan Karyawan.

Kepedulian organisasi dapat berupa perhatian dengan kesejahteraan karyawan, mendengarkan keluhan karyawan, memberikan bantuan ketika karyawan membutuhkan.

c. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Perawat

Persepsi dukungan organisasi merupakan suatu persepsi karyawan tentang bagaimana organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Persepsi dukungan organisasi memberikan pengaruh terhadap retensi perawat. Jika organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan karyawan maka karyawan akan merasa puas yang akan berpengaruh pada retensi. Niat karyawan untuk tetap tinggal terkait dengan dukungan organisasi yang dirasakan, karena ketika organisasi peduli dengan karyawan, memberi mereka kesempatan untuk naik pangkat dan peduli dengan kepuasan karyawan

ditempat kerja, maka ini akan menarik karyawan untuk tetap bekerja di organisasi dan meningkatkan niat karyawan untuk bertahan.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Rahyuda (2016) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap retensi perawat. Pengaruh positif berarti apabila persepsi dukungan organisasi baik dan adil, maka karyawan akan merasakan didukung dan nantinya akan meningkatkan retensi perawat di dalam organisasi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Banan (2017) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap retensi perawat. Suta dan Ardana (2019) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap retensi perawat. Penelitian tersebut sejalan dengan Arasanmi dan Krishna (2019) yang menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap retensi perawat.

3. Pemberdayaan Psikologis

a. Pengertian Pemberdayaan Psikologis

Proses dimana pimpinan membantu orang lain untuk mencapai pengaruh di dalam organisasi dikenal sebagai pemberdayaan (Nawawi, Fazlinur, Noorazlin, Wan, Nurazlina.,

2015). Memberdayakan karyawan dapat meningkatkan efektivitas organisasi karena karyawan yang merasa diberdayakan lebih produktif, kooperatif dan suportif. Pemberdayaan muncul dari tantangan eksternal dan internal bagi organisasi. Tantangan eksternal mengakibatkan tingkat persaingan yang lebih tinggi, perubahan komposisi tenaga kerja serta ekspektasi yang lebih tinggi. Tantangan internal terkait dengan motivasi, retensi serta pengembangan karyawan.

Banyak karyawan yang merasa tidak diberdayakan sehingga karyawan tidak dapat membuat keputusan dan berpartisipasi dalam proses yang ada di organisasi. Kurangnya pemberdayaan psikologis yang diberikan dapat membuat karyawan merasa terbebani dan stres.

Spreitzer (1995) mendefinisikan pemberdayaan psikologis sebagai seperangkat pemikiran atau gagasan motivasi yang dibentuk oleh lingkungan kerja dan mencerminkan orientasi aktif individu terhadap peran kerjanya. Robbins dan Judge (2015) mengemukakan pemberdayaan psikologis adalah kepercayaan pekerja dalam tingkat dimana mereka memengaruhi lingkungan kerjanya, kompetensinya, arti pekerjaan mereka, dan otonomi yang mereka nilai. Selanjutnya Banan (2017) menyatakan pemberdayaan psikologis menjadikan individu menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan dalam masalah organisasi dengan

memberdayakan mereka dengan kontrol dan kemandirian. Karyawan yang merasa diberdayakan secara psikologis akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan lebih berkomitmen terhadap organisasi yang nanti akan mempengaruhi retensi perawat.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis adalah pemikiran dan kepercayaan diri karyawan sejauh mana mereka dapat melakukan pekerjaan dan mempengaruhi lingkungan kerja serta kompetensi.

b. Indikator Pemberdayaaan Psikologis

Terdapat empat indikator pemberdayaan psikologis yang dikemukakan oleh Spreitzer (1995) yaitu:

1) Makna (*Meaning*)

Meaning menjelaskan seberapa pentingnya pekerjaan yang dilakukan secara khusus mengacu pada kesesuaian antara aturan kerja dengan nilai-nilai yang dipercaya serta perilaku.

2) Kompetensi (*Competence*)

Competence mengacu pada sejauh mana seorang individu berbakat untuk melaksanakan suatu usaha dengan sukses dengan semua keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

Semakin tinggi kemampuan seseorang maka semakin tinggi rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas.

3) Determinasi Diri (*Self-determination*)

Self-determination merupakan kebebasan, kemandirian, dan kemandirian atas tugas pekerjaannya sehari-hari. Seseorang yang merasa kurang berkuasa sehingga dia mempunyai kontrol yang karyawan untuk memilih bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan. *Self-determination* sendiri mengacu pada seberapa besar seseorang memiliki kekuatan kecil terhadap lingkungannya disebabkan oleh rendahnya *self-determination*.

4) Dampak (*Impact*)

Impact merupakan gambaran tingkat dimana seseorang merasakan bahwa yang dilakukan membuat suatu perbedaan atau perubahan pada hasil kerja. *Impact* mengacu pada sejauh mana seseorang dapat mempengaruhi penghentian pekerjaan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Pemberdayaan Psikologis

Faktor –faktor yang mempengaruhi pemberdayaan psikologis yang dikemukakan oleh Koesindratmono dan Septarini (2011) yaitu:

1) Faktor Individual

Faktor individual merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan keadaan ditempat kerja baik fisik maupun non fisik

yang sering dialami oleh seorang individu yang berhubungan dengan karakteristik biografi karyawan seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan, tingkat jabatan, masa kerja.

2) Faktor Organisasional

Faktor organisasional yaitu faktor-faktor yang sering terjadi dalam sebuah organisasi seperti dukungan sosial, dukungan organisasi, rentang kendali, ketidakjelasan peran, akses untuk informasi dan sumber daya, iklim kerja.

d. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Pemberdayaan Psikologis

Dukungan organisasi menciptakan rasa saling percaya antara organisasi dan karyawan sehingga dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dan meningkatkan dampaknya di tempat kerja. Karyawan yang bekerja di organisasi yang memberi karyawan dukungan, menghargai kontribusi karyawan, ini membuat karyawan merasa lebih percaya diri tentang kemampuan, keterampilan, dan kapabilitas yang membantu karyawan menyelesaikan tugas. Dukungan ini memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan, mempertahankan pengaruh di tempat kerja saat melakukan tugas.

Hasil penelitian Afzali dan Motahari (2014) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap

pemberdayaan psikologis. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Banan (2017) yang menunjukkan persepsi dukungan organisasi berhubungan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis. Dukungan organisasi akan memfasilitasi rasa percaya antara organisasi dan karyawan yang membuat karyawan memiliki rasa percaya diri sehingga berdampak terhadap organisasi. Dukungan ini dapat mengembangkan potensi karyawan dan mempertahankan pengaruhnya di tempat kerja.

e. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Retensi Perawat

Karyawan yang mempersepsikan dirinya diberdayakan merasa memiliki pengaruh dalam pekerjaannya sehari-hari, mandiri dan termotivasi untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Hasil penelitian dari Akhter *et al.* (2018) menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap retensi perawat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Malik *et al.* (2018) dan Jha (2019) yang menemukan pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi perawat. Rasa percaya diri yang dirasakan karyawan akan membuat karyawan tetap mempertahankan pengaruhnya ditempat kerja sehingga akan berpengaruh pada retensi perawat di organisasi.

f. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Perawat Dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Mediasi

Dukungan organisasi terdiri dari bantuan dalam konteks organisasi: termasuk dukungan dari supervisor, manajer, dan pimpinan organisasi di lingkungan kerja (Arasanmi, 2019). Karyawan yang mendapatkan dukungan dari organisasi akan lebih percaya diri tentang kemampuan dan kompetensi yang ada di dalam dirinya, karyawan akan mempertahankan pengaruhnya di tempat kerja sehingga akan meningkatkan niat untuk tetap berada dalam organisasi.

Penelitian Motahari (2014) dan Banan (2017) menunjukkan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis. Penelitian Akhter *et al.* (2018), Malik *et al.* (2018), Jha (2019) menunjukkan pemberdayaan psikologis memiliki hubungan signifikan terhadap retensi perawat.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian yang penulis lakukan, maka diperlukan penelitian yang serupa yang telah dilakukan sebelumnya, agar dilihat dan diketahui penelitian ini berpengaruh dan mendukung atau tidaknya dengan penelitian sebelumnya.

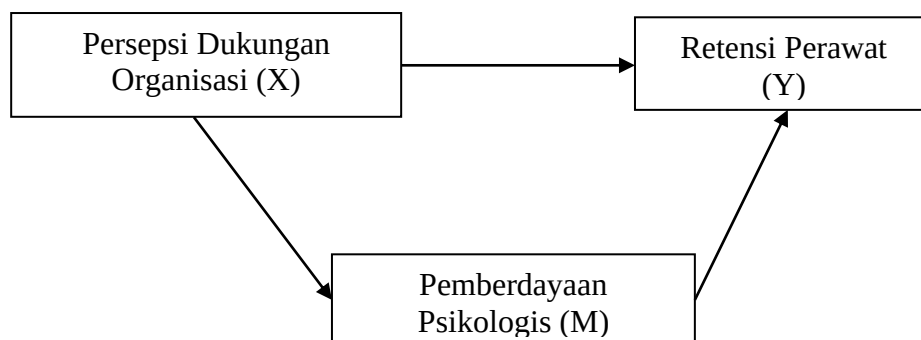
Tabel 3. Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
1	I Gde Manik Aditya Budi Suta, I Komang Ardana (2019)	Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan	Variabel Independen :Kompensasi, Persepsi dukungan organisasi, Pengembangan karir Variabel Dependen : Retensi Karyawan	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan
2	Ida Bagus Gede Swambawa Putra, Agoes Ganesha Rahyuda (2016)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan <i>Perceived Organizational Support</i> (Pos) Terhadap Retensi Karyawan	Variabel Independen : Kompensasi, Lingkungan Kerja, <i>Perceived Organizational Support</i> Variabel Deependen : Retensi Karyawan	Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap retensi karyawan.
3	Christopher N. Arasanmi and Aiswarya Krishna (2019)	<i>Employer branding: perceived organisational support and employee retention – the mediating role of organisational commitment</i>	Variabel Independen : <i>Perceived Organizational support</i> Variabel Dependen : <i>Employee Retention</i> Variabel Mediasi : <i>Organizational Commitment</i>	Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap retensi karyawan.
4	Shazia Akhter, Muhammad Faisal Malik, Muddasar Ghani Khwaja, Saqib Mehmood (2018)	<i>Flexible HRM Practices and Employee Retention : Developing an Testing of an Integrated Model</i>	Variabel Independen : <i>Flexible HR Practices (Skills Training, Employment Security, Incentive Pay, Flexible job assignment)</i> Variabel Dependen : <i>Employee Retention</i> Variabel Mediasi : <i>employee creativity, psychological empowerment</i>	Pemberdayaan psikologis memiliki hubungan signifikan dengan retensi karyawan.
5	Sahar Hasan Aly El Banan (2017)	<i>Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment and Intention to Stay among Staff Nurses at a Selected Hospital</i>	Variabel Independen : <i>perceived organizational support</i> , Variabel Dependen : <i>intention to stay</i> <i>Psychological empowerment</i>	Persepsi dukungan organisasi berhubungan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis, Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>intention to stay</i> .

6	Ahmad Afzali, Amir Arash Motahari, Loghman Hatami-Shirkouhi (2014)	<i>Investigating The Influence Of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment and Organizational Learning On Job Performance : An Empirical Investigation</i>	Variabel Independen : <i>perceived organizational support</i> Variabel Dependen : <i>job performance</i> Variabel Mediasi : <i>psychological empowerment, organizational learning</i>	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis.
7	Muhammad Faisal Malik, Shazia Akhtar, Imran Ghafoor (2018)	<i>Supervisory Support, Co-Worker Support and Employee Retention : Developing and Testing of an Integrative Model</i>	Variabel Independen : <i>supervisor support, co-worker support</i> Variabel Dependen : <i>employee retention</i> Variabel mediasi : <i>employee creativity, psychological empowerment</i>	Pemberdayaan psikologis dapat memediasi dan memiliki hubungan positif dengan retensi karyawan.
8	Sumi Jha (2019)	<i>Determinants of employee retention : a moderated mediation model of a abusive leadership and psychological empowerment</i>	Variabel Independen : <i>psychological safety</i> Variabel Dependen : <i>employee retention</i> Variabel Mediasi : <i>psychological empowerment</i>	Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan, menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel berdasarkan rumusan masalah.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

- H1 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi perawat pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Kota Padang.
- H2 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Kota Padang.
- H3 : Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi perawat pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Kota Padang.
- H4 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi perawat melalui pemberdayaan psikologis pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Kota Padang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap retensi perawat dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Kota Padang. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi perawat pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Kota Padang. Hal ini berarti perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Kota Padang merasakan bahwa dukungan organisasi yang diberikan mampu meningkatkan bagaimana keinginan perawat untuk tetap bertahan dalam Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo.
2. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Kota Padang. Hal ini berarti bahwa perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Kota Padang merasakan bahwa dukungan organisasi yang diberikan mampu mempengaruhi bagaimana kepercayaan diri serta mempertahankan

dampak pada organisasi.

3. Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi perawat pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Kota Padang. Hal ini berarti bahwa perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Kota Padang merasakan bahwa pemberdayaan psikologis yang ada mampu mempengaruhi bagaimana keinginan perawat untuk tetap bertahan dalam organisasi.
4. Pemberdayaan psikologis dapat memediasi persepsi dukungan organisasi terhadap retensi perawat pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Kota Padang. Hal ini berarti bahwa perawat yang mendapat dukungan dari organisasi akan memiliki percaya diri dan pengaruh dalam Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono sehingga perawat memiliki keinginan untuk tetap berada dalam Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan pada Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Kota Padang, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Organisasi

- a. Untuk meningkatkan retensi perawat pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Kota Padang yang dinyatakan cukup, diharapkan pimpinan memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan dan meningkatkan keinginan perawat untuk

tetap bertahan pada organisasi. Diantara kelima indikator yang digunakan untuk mengukur retensi, diharapkan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo dapat meningkatkan penghargaan yang ada untuk perawat dan mempertahankan hubungan perawat yang ada karena hubungan perawat pada Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo sudah cukup tinggi.

- b. Untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo yang dinyatakan cukup, diharapkan pimpinan bisa meningkatkan persepsi dukungan organisasi kepada perawat dalam bekerja, seperti memberikan penghargaan terhadap kontribusi perawat dan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan perawat. Untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi pada Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo sebaiknya Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo lebih meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan perawat dan mempertahankan penghargaan terhadap kontribusi yang telah diberikan kepada perawat.
- c. Selain persepsi dukungan organisasi, pemberdayaan psikologis juga memiliki pengaruh terhadap retensi perawat. Untuk mampu meningkatkan pemberdayaan psikologis pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Kota Padang yang dinyatakan cukup, diharapkan pimpinan mampu meninjau lagi kepercayaan diri serta pengaruh yang dimiliki perawat dalam

organisasi agar dapat meningkatkan retensi perawat. Diantara keempat indikator yang digunakan untuk mengukur pemberdayaan psikologis, sebaiknya Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo meningkatkan determinasi diri dan dampak yang ada pada diri perawat serta mempertahankan makna dan kompetensi yang dimiliki perawat.

2. Bagi Peneliti yang Akan Datang

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya. Penulis menyarankan untuk meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi retensi perawat.
- b. Selain itu, diharapkan pada peneliti selanjutnya menggunakan sampel yang lebih banyak atau menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas lagi dengan cara melibatkan beberapa instansi sejenis.

C. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain, penelitian ini hanya menggunakan sampel perawat kontrak sebanyak 85 orang perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Kota Padang. Penulis juga membatasi masalah yang akan penulis teliti pada faktor yang menurut penulis berpengaruh terhadap retensi perawat yaitu persepsi dukungan organisasi dan pemberdayaan psikologis.