

PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS), WORK ENGAGEMENT, DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN MODERASI NEGATIVE WORKPLACE GOSSIP PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT: ANALISIS MULTILEVEL

Adiba Khalia Zia¹, Ika Zenita Ratnaningsih¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

Email: adibasworkspace@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara POS, *work engagement*, dan komitmen organisasi, serta mengkaji peran *Negative Workplace Gossip* (NWG) tentang atasan dan rekan kerja sebagai variabel moderator dalam konteks kerja perawat di rumah sakit. Melalui pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional multilevel study*, penelitian melibatkan 242 perawat dalam 31 unit kerja dari dua rumah sakit di Semarang. Instrumen yang digunakan meliputi Skala POS (6 item, α 0,910), UWES-9 versi Bahasa Indonesia (9 item, α 0,943), OCQ (7 item, α 0,875), Skala NWG tentang atasan (5 item, α 0,865), serta Skala NWG tentang Rekan Kerja (5 item, α 0,935) Data dianalisis menggunakan *SPSS 27* dan *Hierarchical Linear Modeling* (HLM7) untuk menguji hubungan antar variabel pada level individu dan tim (unit kerja). Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berhubungan positif dan signifikan terhadap *work engagement* ($\gamma = 0,49$; $p < 0,001$) dan komitmen organisasi ($\gamma = 0,68$; $p < 0,001$). Selain itu, *work engagement* juga berhubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ($\gamma = 0,43$; $p < 0,001$), serta *work engagement* terbukti berperan sebagai mediator dalam hubungan antara POS dan komitmen organisasi (LLCI = 0,10; ULCI = 0,35). Namun, NWG tentang atasan maupun rekan kerja, pada level tim, tidak terbukti memoderasi hubungan antara POS dan *work engagement*, maupun hubungan antara *work engagement* dan komitmen organisasi ($p > 0,05$). Implikasi dari hasil penelitian ini adalah organisasi perlu memfokuskan upaya pada peningkatan POS untuk memperkuat *work engagement* dan komitmen organisasi, karena kedua hubungan tersebut terbukti kuat dan konsisten, serta tidak terpengaruh secara signifikan oleh *negative workplace gossip* di lingkungan kerja.

Kata kunci: *Perceived Organizational Support* (POS); *Work Engagement*; Komitmen Organisasi; *Negative Workplace Gossip*; Perawat Rumah Sakit.

**PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS), WORK
ENGAGEMENT, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH
NEGATIVE WORKPLACE GOSSIP AS A MODERATOR AMONG
HOSPITAL NURSES: A MULTILEVEL ANALYSIS**

Adiba Khalia Zia¹, Ika Zenita Ratnaningsih¹

¹*Faculty of Psychology, Universitas Diponegoro
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, Central Java, 50275*

Email: adibasworkspace@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between Perceived Organizational Support (POS), work engagement, and organizational commitment, as well as to investigate the role of Negative Workplace Gossip (NWG) about supervisors and coworkers as moderator variables in the work context of hospital nurses. Using a quantitative approach with a cross-sectional multilevel study design, this study involved 242 nurses from 31 work units in two hospitals in Semarang. The instruments used included the POS Scale (6 items, $\alpha = 0.910$), the Indonesian version of the UWES-9 (9 items, $\alpha = 0.943$), the OCQ (7 items, $\alpha = 0.875$), the NWG Scale about supervisors (5 items, $\alpha = 0.865$), and the NWG Scale about coworkers (5 items, $\alpha = 0.935$). Data were analyzed using SPSS 27 and Hierarchical Linear Modeling (HLM7) to examine the relationships among variables at the individual and team levels (work units). The results showed that POS was positively and significantly related to work engagement ($\gamma = 0.49$; $p < 0.001$) and organizational commitment ($\gamma = 0.68$; $p < 0.001$). In addition, work engagement was also positively and significantly related to organizational commitment ($\gamma = 0.43$; $p < 0.001$), and work engagement was found to mediate the relationship between POS and organizational commitment (LLCI = 0.10; ULCI = 0.35). However, NWG about supervisors and coworkers at the team level did not significantly moderate the relationship between POS and work engagement, nor the relationship between work engagement and organizational commitment ($p > 0.05$). The implication of these findings is that organizations need to focus their efforts on enhancing POS in order to strengthen work engagement and organizational commitment, as both relationships were found to be strong and consistent and were not significantly affected by negative workplace gossip in the work environment..

Keywords: *Perceived Organizational Support (POS); Work Engagement; Organizational Commitment; Negative Workplace Gossip; Hospital Nurses.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang berperan penting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Dalam dunia kerja modern yang semakin dinamis dengan tuntutan kerja yang tinggi, perubahan teknologi, serta kompetisi global, organisasi dituntut untuk menjaga loyalitas dan komitmen karyawan sebagai bentuk keunggulan kompetitif (Hamadamin & Atan, 2019). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci dalam membentuk tenaga kerja yang tidak hanya kompeten dan produktif, tetapi juga memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi guna mendukung keberhasilan jangka panjang (Muktamar dkk., 2024).

Komitmen organisasi telah menjadi salah satu isu penting yang terus mendapatkan perhatian akademisi dalam konteks perilaku organisasi selama lebih dari enam dekade (Biber, 2025; Mowday dkk., 1979). Laporan Gallup (2025) tentang kondisi global di tempat kerja menunjukkan bahwa tingkat keterikatan dan komitmen karyawan pada tahun 2024 mengalami penurunan dari 23% menjadi 21%. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi di berbagai sektor perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempertahankan komitmen individu terhadap organisasi dalam jangka panjang. Fenomena yang ada menjadi semakin relevan dalam konteks dunia kerja modern, khususnya dalam sektor kesehatan, yakni rumah sakit.

Dalam konteks pelayanan kesehatan, rumah sakit dituntut untuk memberikan layanan *one stop service*, di mana seluruh kebutuhan pasien harus dilayani secara cepat, tepat, bermutu, dan terjangkau (Sopali dkk., 2021). Dalam hal ini, perawat sebagai tenaga kesehatan berada di garis terdepan dalam memberikan pelayanan langsung kepada pasien. Sehingga komitmen organisasi menjadi sangat krusial pada departemen keperawatan karena keterikatan emosional dan dedikasi profesional secara signifikan dapat memengaruhi kualitas perawatan pasien dan dedikasi layanan kesehatan (Munsir dkk., 2024). Komitmen organisasi juga berkaitan dengan keberhasilan organisasi layanan kesehatan secara keseluruhan (Paparibet dkk., 2024).

Urgensi tersebut semakin diperkuat oleh temuan bahwa masalah komitmen dan retensi perawat masih menjadi tantangan yang nyata. Penelitian Paparibet dkk. (2024) melaporkan bahwa rerata komitmen organisasi perawat di sektor kesehatan tergolong rendah. Selain itu, meta-analisis Mafula dkk. (2025) menunjukkan bahwa 15,2% perawat meninggalkan pekerjaannya dan 38,4% memiliki niat untuk keluar dari rumah sakit tempat mereka bekerja. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui wawancara juga menunjukkan bahwa pihak manajemen terus melakukan berbagai upaya yang dapat mempertahankan tenaga kerjanya sebagai bentuk retensi karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meski berbagai upaya telah dilakukan, permasalahan komitmen organisasi pada perawat masih menjadi isu yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut.

Dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi, berbagai faktor perlu diperhatikan oleh organisasi, termasuk bagaimana organisasi menciptakan

lingkungan atau budaya kerja yang mendukung, melalui pemberdayaan, keterlibatan, serta hubungan *interpersonal* perawat yang positif. Lingkungan kerja yang sehat terbukti membentuk kesehatan psikologis perawat, kepuasan kerja, dan peningkatan kualitas pelayanan pasien (Wei dkk., 2018). Dukungan yang diberikan organisasi dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam membentuk komitmen organisasi perawat.

Saville dkk. (2020) mengemukakan bahwa komitmen organisasi pada perawat juga dapat dipengaruhi oleh sistem kerja rumah sakit seperti pengaturan *shift* kerja, kecukupan tenaga kesehatan, serta koordinasi tim. Organisasi yang memiliki sistem kerja yang terkoordinasi dengan baik mampu meningkatkan moral kerja serta memperkuat komitmen perawat terhadap organisasi. Sebaliknya, sistem kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak pada penurunan kepercayaan perawat terhadap manajemen rumah sakit, serta melemahkan komitmen perawat (Saville dkk., 2020). Lebih lanjut, penelitian Murray dan Holmes (2021) juga menyatakan bahwa terciptanya komitmen organisasi yang kuat merupakan hasil dari usaha organisasi dalam mengembangkan makna komitmen organisasi melalui pemberdayaan karyawannya.

Tingkat komitmen organisasi karyawan memiliki dampak terhadap keberlangsungan organisasi, di mana komitmen organisasi yang rendah cenderung memunculkan konsekuensi yang negatif, seperti performa kerja yang kurang optimal dalam mencapai tujuan organisasi, meningkatnya absensi, bahkan mendorong niat untuk keluar dari organisasi (Al-Sharif dkk., 2017; Kristianingrum dkk., 2022; Zhu dkk., 2022), yang terjadi karena lemahnya keterikatan emosional

dan rendahnya rasa tanggung jawab untuk berkontribusi terhadap organisasi. Dalam konteks rumah sakit, kondisi tersebut berpotensi mengganggu produktivitas serta menurunkan kualitas pelayanan rumah sakit.

Sebaliknya, komitmen organisasi yang tinggi berkaitan dengan hasil kerja yang positif. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung menunjukkan peningkatan produktivitas kerja, loyalitas, keterlibatan, serta memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi dan rekan kerjanya (Murray & Holmes, 2021; Perkasa dkk., 2022). Komitmen organisasi sering kali berkembang seiring dengan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang adil dan dukungan organisasi yang memadai (Perkasa dkk., 2022). Hal ini menunjukkan betapa pentingnya memahami hubungan antara individu dan organisasi dalam jangka panjang.

Seiring meningkatnya persaingan dan dinamika ketenagakerjaan, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti karakteristik individu, kepuasan dan pengalaman kerja positif, kejelasan peran dan harapan organisasi, lingkungan, dukungan, serta struktur dan kepemimpinan organisasi telah muncul sebagai area fokus utama dalam penelitian manajemen sumber daya manusia, salah satunya *Perceived Organisational Support* (POS) (Meyer, 2016; Mowday dkk., 2013; Perkasa dkk., 2022; Pratiwi & Muzakki, 2021). POS menjadi salah satu prediktor penting dalam membentuk atau meningkatkan komitmen karyawan yang menggambarkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi tentang sejauh mana organisasi dapat memperlakukan, menghargai, serta memperhatikan

kesejahteraan karyawan, yang terbukti berhubungan terhadap perilaku kerja, seperti loyalitas dan ketidakhadiran (Eisenberger dkk., 1986).

Penelitian terbaru juga membuktikan bahwa POS memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi dan mengurangi niat karyawan untuk keluar dari organisasi (Herianto & Yanuar, 2021; Pratiwi & Muzakki, 2021; Vigazi & Rino, 2023). Adanya dukungan organisasi yang tinggi dapat menumbuhkan keterikatan serta keinginan individu untuk berkontribusi lebih guna mencapai keberhasilan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dukungan yang diberikan dapat berupa penghargaan, kesempatan pengembangan diri, hingga perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

Rumah Sakit Islam Sultan Agung (RSI-SA) dan RS Roemani Muhammadiyah menjadi contoh institusi kesehatan yang memiliki perawat dengan masa kerja perawat yang relatif panjang. Hal ini ditunjukkan oleh rerata masa kerja perawat yang mencapai 12 tahun, yang mengindikasikan tingkat retensi karyawan yang cukup tinggi. Secara empiris, masa kerja yang panjang sering dikaitkan dengan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi, karena individu yang bertahan dalam organisasi cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi (Cohen, 1993; Ng & Feldman, 2010). Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui wawancara, diketahui bahwa RSI-SA dan RS Roemani memberikan dukungan organisasi yang besar dalam upaya mempertahankan sumber daya manusianya. Kondisi tersebut mengarah pada dugaan adanya tingkat komitmen organisasi yang tinggi pada perawat, sehingga

menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut terkait faktor-faktor yang berkontribusi terhadap komitmen organisasi.

Dukungan organisasi yang diberikan oleh kedua rumah sakit kepada perawat dapat terlihat dari berbagai program, seperti pemberian penghargaan masa kerja berupa uang tunai, emas, pemberian subsidi umrah. Selain itu, sebagai rumah sakit berbasis nilai-nilai Islam, RSI-SA dan RS Roemani Muhammadiyah juga menanamkan budaya kerja yang berlandaskan nilai religius, seperti pelayanan yang berorientasi pada ibadah, kepedulian terhadap sesama, serta penekanan pada etika kerja Islami. Hal ini juga tercermin dalam berbagai program yang mendukung kesejahteraan karyawan secara holistik, termasuk pembinaan pra-nikah bagi karyawan yang akan menikah, yang menunjukkan perhatian organisasi tidak hanya pada aspek profesional, tetapi juga kehidupan personal dan spiritual karyawan. Rumah sakit juga senantiasa menyediakan pelatihan *mandatory* yang bersifat internal atau eksternal guna menunjang kompetensi perawat pada tiap bidang pelayanan. Bentuk dukungan yang ada, secara tidak langsung menumbuhkan rasa dihargai dan dipedulikan, yang menunjukkan dukungan rumah sakit kepada kebutuhan keterampilan perawat.

Penelitian Caesens dan Stinglhamber (2020) menemukan bahwa ketika organisasi mendukung karyawan secara nyata, maka akan tumbuh ikatan emosional yang lebih kuat dengan organisasi tersebut. Dalam konteks RSI-SA maupun RS Roemani, berbagai bentuk dukungan yang diberikan tidak hanya bersifat instrumental, tetapi juga memperkuat persepsi perawat bahwa rumah sakit menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi tersebut

berperan penting dalam membentuk hubungan emosional yang positif antara perawat dan rumah sakit. Selain itu, pelatihan yang diberikan menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya menuntut kinerja, tetapi juga memfasilitasi dalam peningkatan kapasitas perawat.

Hasil *meta-analysis* menunjukkan bahwa POS berhubungan positif dengan sikap kerja yang positif, terutama komitmen organisasi (Kurtessis dkk., 2017) dan *work engagement* (Zhu dkk., 2023). POS dinilai mampu meningkatkan *work engagement* karena memperkuat minat intrinsik individu terhadap tugas serta tanggung jawabnya, yang telah terbukti secara empiris bahwa POS secara signifikan berhubungan positif dengan *work engagement* (Imran dkk., 2020; Musenze dkk., 2021). Dengan demikian, ketika individu merasa didukung oleh organisasi, mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan terlibat secara penuh dalam pekerjaannya.

Work engagement sendiri merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan (Schaufeli dkk., 2002). Individu dengan *work engagement* yang tinggi, dapat diprediksi bahwa individu memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi karena individu akan menginvestasikan diri secara penuh dalam pekerjaan dan merasa terikat secara emosional dengan organisasinya (Karatepe, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki keterikatan yang erat dengan komitmen organisasi.

Namun, hubungan antara *work engagement* dan komitmen organisasi masih belum konsisten, baik secara teoritis maupun empiris. Schaufeli (2012)

mengidentifikasi bahwa *work engagement* menghasilkan komitmen organisasi. Artinya, *work engagement* berperan sebelum komitmen organisasi. Sebaliknya, Barnes dan Collier (2013) justru mengidentifikasi bahwa komitmen organisasi telah terbentuk sebelum *work engagement*. Perbedaan ini menunjukkan adanya variasi dalam arah hubungan dan model konseptual yang digunakan dalam penelitian, sehingga keduanya sering dianggap memiliki konsep yang saling tumpang tindih meskipun secara teoritis memiliki fokus yang berbeda (Kim dkk., 2017).

Penelitian terdahulu hingga studi terbaru juga menunjukkan hubungan antara POS dan komitmen organisasi tidak selalu terjadi secara langsung, melainkan dapat melibatkan mekanisme tidak langsung melalui kondisi psikologis karyawan (Eisenberger dkk., 2020; Rhoades & Eisenberger, 2002; Saks, 2006). Oleh karena itu, dalam penelitian ini *work engagement* diposisikan sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan POS dengan komitmen organisasi. Ketidakkonsistenan yang ada juga menjadikan penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara *work engagement* dan komitmen organisasi, khususnya dalam menjawab pertanyaan bagaimana *work engagement* memediasi hubungan antara POS dan komitmen organisasi karyawan.

Selain itu, hasil studi menunjukkan bahwa dinamika serta lingkungan kerja juga dapat memengaruhi komitmen organisasi, khususnya pada sistem perawat kesehatan yang dinamis dan terus berubah (Lorber & Skela-Savic, 2014). Meski demikian, sebagian besar penelitian mengenai komitmen organisasi lebih banyak didominasi oleh faktor-faktor individu, seperti pengalaman kerja positif. Padahal dalam praktiknya, lingkungan kerja juga melibatkan dinamika interaksi sosial antar

individu yang tidak selalu positif. Selain POS dan *work engagement*, beberapa pengalaman positif lain seperti dukungan atasan dan rekan kerja, kesesuaian dan keterikatan individu pada organisasi, serta kepuasan kerja diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002; Gutierrez dkk., 2012).

Selain itu, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara POS dan *work engagement* tidak selalu konsisten. Sejumlah studi menemukan bahwa POS memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *work engagement* (Imran dkk., 2020; Saks, 2006), namun penelitian lain menunjukkan bahwa kekuatan hubungan tersebut dapat bervariasi tergantung pada kondisi lingkungan kerja dan faktor sosial yang menyertainya (Bakker & Demerouti, 2008; Karatepe, 2013). Hal ini menunjukkan adanya kemungkinan faktor lain yang dapat memengaruhi hubungan tersebut, seperti budaya dan dinamika sosial dalam lingkungan kerja (Laudina & Sitio, 2025), termasuk interaksi negatif seperti gosip di tempat kerja.

Sebagai bagian dari dinamika sosial tersebut, gosip di tempat kerja menjadi salah satu bentuk interaksi yang sering sebagai komunikasi informal antar anggota organisasi. Penelitian Beersma dan Van Kleef (2012) mengemukakan bahwa dinamika sosial di tempat kerja memengaruhi penyebaran gosip antar karyawan. Individu dengan relasi pertemanan yang luas dinilai lebih rentan terlibat dalam penyebaran gosip, yang dalam konteks kelompok dapat membentuk persepsi bersama di antara anggota tim. Kondisi ini berpotensi mengarah pada pemikiran

kelompok (groupthink), yaitu kecenderungan kelompok untuk membentuk keyakinan bersama tanpa mempertimbangkan penilaian secara kritis (Idris, 2017)

Gosip di tempat kerja merupakan bentuk komunikasi interpersonal yang sifatnya evaluatif atau menilai seseorang yang tidak hadir dalam situasi tersebut (Brady dkk., 2017) dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari interaksi sehari-hari di organisasi modern. Gosip dapat bersifat positif maupun negatif, tergantung pada isi informasi yang disampaikan. Pada penelitian ini, fokus diarahkan pada gosip negatif di tempat kerja (*Negative Workplace Gossip*), yaitu pembicaraan hal-hal yang kurang baik, seperti celaan atau kritikan negatif terkait individu yang dinilai (Brady dkk., 2017).

Dalam konteks rumah sakit sebagai organisasi dengan intensitas interaksi sosial yang tinggi, fenomena gosip negatif juga muncul dalam keseharian perawat. Berdasarkan studi pendahuluan melalui observasi dan wawancara, gosip negatif yang terjadi di kalangan perawat umumnya berkaitan dengan rekan kerja dan atasan. Topik yang dibicarakan sering kali berkaitan dengan sikap, perilaku, maupun cara kerja yang dianggap kurang sesuai atau kurang memuaskan. Meskipun kritik terhadap manajemen atau yayasan juga ditemukan, frekuensinya relatif lebih rendah dibandingkan gosip yang berkaitan dengan atasan dan rekan kerja.

Sekalipun gosip tersebut bersifat positif, beberapa organisasi memandang bahwa gosip merupakan salah satu tindakan yang merugikan organisasi karena dapat menurunkan produktivitas karyawan, membuang-buang waktu, melemahkan moral karyawan, melukai perasaan dan reputasi seseorang, menimbulkan pergantian karyawan yang dinilai berharga, atau bahkan dapat menghambat

operasional perusahaan (Anjarwati & Larasati, 2026; Grosser dkk., 2010; Michelson & Mouly, 2004), terutama gosip yang bersifat negatif. Sebaliknya, Waddington (2016) mengemukakan bahwa gosip tidak serta merta selalu dipandang tindakan buruk yang dapat merugikan organisasi atau sekedar obrolan antar individu. Pada konteks organisasi, khususnya rumah sakit, gosip justru menjadi peringatan dini terhadap sesuatu yang tidak beres, baik dari sistem kerja, budaya, maupun sistem layanan kesehatan (Waddington, 2016).

Alih-alih diabaikan, gosip berfungsi sebagai langkah untuk memecahkan masalah dengan memberikan wawasan yang berkaitan dengan praktik profesional, kepemimpinan, serta pengambilan keputusan dalam organisasi, sehingga isu yang sedang ramai dapat diselesaikan, terutama jika gosip tersebut bersifat negatif. Dalam konteks organisasi berbasis nilai islam, seperti RSI-SA dan RS Roemani, fenomena ini juga berkaitan dengan proses internalisasi nilai-nilai organisasi. Perawat tidak hanya menilai situasi kerja secara fungsional, tetapi juga secara moral, yaitu sejauh mana praktik yang terjadi selaras dengan nilai, etika, dan prinsip organisasi. Hal ini sejalan dengan konsep keterlibatan moral (*moral involvement*) yang dikemukakan oleh Etzioni (1961) dalam Hornung (2010), di mana individu menunjukkan komitmen yang lebih tinggi ketika terdapat keselarasan antara nilai pribadi dan nilai organisasi. Dengan demikian, gosip, khususnya yang bersifat negatif, dalam konteks tertentu dapat mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara praktik organisasi dengan nilai yang dianut. Kondisi ini berpotensi memengaruhi keterikatan moral karyawan serta hubungan mereka dengan organisasi, termasuk dalam pembentukan komitmen organisasi.

Gossip negatif biasanya menyangkut hal-hal sensitif yang dapat membentuk lingkungan kerja negatif sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman dan tidak aman dalam organisasi. Gossip negatif juga memunculkan konsekuensi nyata, seperti perasaan tidak dihargai, penurunan persepsi individu terhadap dukungan organisasi atau POS, menurunkan kualitas hubungan antar rekan kerja, perasaan kesepian, hingga akhirnya dapat menurunkan komitmen organisasi atau mendorong niat untuk keluar dari perusahaan (Brady dkk., 2017; Sun dkk., 2022).

Di Indonesia, tantangan serupa juga ditemukan, dimana perawat sering menghadapi berbagai pengalaman tidak menyenangkan di tempat kerja, seperti diperlakukan berbeda dari rekan kerja lainnya, menjadi bahan gossip, atau dipermalukan di hadapan orang lain (Rusdi & Basongan, 2018). Meskipun demikian, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa gossip di tempat kerja tidak selalu dipandang semata-mata sebagai perilaku yang berdampak negatif, melainkan juga dapat memiliki fungsi sosial dan psikologis tertentu bagi karyawan. Waddington (2005) dalam penelitiannya mendapati bahwa perawat sering menggunakan gossip untuk mengungkapkan beberapa emosi terdalamnya tentang pasien maupun rekan kerja. Bahkan, gossip telah dianggap sebagai bentuk dukungan emosional dan media katarsis (Waddington & Fletcher, 2005).

Di sisi lain, *negative workplace gossip* (NWG) dapat menyebabkan kesepian dan peningkatan niat berpindah, terutama pada sektor swasta yang mana ketidaknyamanan kerjanya lebih tinggi (Küçük dkk., 2025). Padahal dalam dunia kerja modern, dinamika sosial di tempat kerja berperan penting dalam membentuk

persepsi dan pengalaman emosional karyawan, termasuk dalam proses mempertimbangkan apakah individu perlu mempertahankan pekerjaannya.

Namun dalam konteks rumah sakit berbasis nilai Islam, seperti RSI Sultan Agung dan RS Roemani Muhammadiyah, praktik gosip memiliki dimensi moral yang signifikan. Dalam ajaran Islam, gosip yang mengandung unsur membicarakan keburukan orang lain (ghibah) merupakan perilaku yang dilarang karena bertentangan dengan nilai etika dan prinsip menjaga kehormatan sesama (Al-Ghazali, 2016; Al-Nawawi, 2013). Secara manajerial, fenomena ini tidak hanya merusak iklim kerja, tetapi juga bertentangan dengan prinsip etika kerja Islam yang menekankan pada tanggung jawab moral dan keharmonisan hubungan antarmanusia di tempat kerja (Ali, 2010; Youcef, 2001). Dengan demikian, keberadaan gosip negatif di lingkungan kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap sikap dan perilaku karyawan, tetapi juga berpotensi memengaruhi bagaimana karyawan merespons dukungan organisasi serta keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa NWG dapat berperan sebagai faktor kontekstual yang memengaruhi kekuatan hubungan antara POS, *work engagement*, dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, NWG dalam penelitian ini berperan sebagai variabel yang memoderasi hubungan antar variabel.

Meski penelitian terkait POS, *work engagement*, dan komitmen organisasi telah cukup banyak dilakukan, tetapi penelitian yang meninjau ketiga variabel secara bersamaan masih terbatas. Terlebih lagi, penelitian yang mengkaji *Negative Workplace Gossip* sebagai variabel moderasi juga belum banyak dikembangkan. Penelitian ini ingin memandang gosip sebagai langkah awal untuk melihat apakah

terdapat kerusakan sistem atau budaya organisasi. Secara metodologis, masih terdapat kesenjangan, di mana pada umumnya penelitian mengukur *gossip* pada level individual (Anjarwati & Larasati, 2026). Sedangkan, penelitian ini mencoba untuk mengukur *gossip* pada level tim dengan pendekatan *multilevel*.

Pada penelitian ini, yang dimaksud dengan level tim merujuk pada kelompok kerja perawat dalam satu unit pelayanan yang memiliki interaksi kerja yang intens dan rutin. Hal ini dikarenakan *workplace gossip* adalah fenomena yang muncul dari interaksi sosial dalam tim atau unit kerja dan cenderung membentuk kesamaan persepsi melalui informasi dan validasi antar perawat (Beersma & Van Kleef, 2012). Apalagi pada konteks rumah sakit, perawat dalam unit yang sama cenderung memiliki dinamika komunikasi yang serupa, sehingga komunikasi tidak dipahami lagi sebagai persepsi individu, melainkan sebagai persepsi kelompok yang mencerminkan kondisi organisasi (Waddington, 2005, 2016, 2022). Oleh karena itu, pendekatan *multilevel* diperlukan untuk menangkap variasi yang terjadi pada level satu (individu) maupun level dua (tim) saat data penelitian memiliki struktur yang bertingkat (Maas & Hox, 2005).

Lebih lanjut, penelitian konteks rumah sakit juga masih belum banyak ditemukan. Bagaimanapun, sektor kesehatan merupakan lingkup yang kompleks dibandingkan sektor-sektor lainnya karena tenaga kerja yang ada di dalamnya memiliki beban kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan.

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran terkait bagaimana POS dan *work engagement* dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan,

serta melihat bagaimana peran *negative workplace gossip* tentang atasan dan rekan kerja sebagai variabel moderator. Penelitian ini juga menyoroti apakah keberadaan gosip di tempat kerja, khususnya gosip negatif berpotensi memperlemah hubungan antar variabel sehingga berdampak pada penurunan komitmen organisasi.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah POS dapat meningkatkan *work engagement* karyawan?
2. Bagaimana peran *work engagement* sebagai mediator hubungan antara POS dan komitmen organisasi?
3. Bagaimana peran *negative workplace gossip* (NWG) tentang atasan dan rekan kerja yang memoderatori hubungan POS dan *work engagement*?
4. Bagaimana peran *negative workplace gossip* (NWG) tentang atasan dan rekan kerja yang memoderatori hubungan *work engagement* dan komitmen organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Memperluas pemahaman mengenai komitmen organisasi dengan mengintegrasikan faktor kontekstual (POS), faktor psikologis positif (*work engagement*), serta dinamika sosial (*negative workplace gossip*).
2. Meninjau bagaimana *work engagement* memediasi hubungan antara POS dan komitmen organisasi karyawan.

3. Meninjau bagaimana peran *negative workplace gossip* tentang atasan dan rekan kerja memoderasi hubungan antara POS dan *work engagement*, maupun *work engagement* dan komitmen organisasi

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam memperkaya pemahaman serta bukti empiris mengenai hubungan antara POS, *work engagement*, dan komitmen organisasi dengan *negative workplace gossip* sebagai variabel moderator.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Memberikan pemahaman tentang pentingnya POS dan *work engagement* dalam membentuk komitmen organisasi, baik itu keterikatan maupun loyalitas terhadap organisasi, serta peran gosip negatif di tempat kerja dalam dinamika sosial lingkungan kerja.

b. Bagi RSI Sultan Agung dan RS Roemani Muhammadiyah

- 1) Membantu manajemen rumah sakit dalam membuat strategi pengembangan SDM dengan memperhatikan dukungan organisasi yang efektif sehingga dapat meningkatkan komitmen perawat.

2) Memberikan gambaran empiris tentang pentingnya komitmen organisasi dalam menunjang keberlangsungan pelayanan kesehatan dan pencapaian visi misi instansi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi acuan atau rujukan bagi penelitian selanjutnya mengenai *Perceived Organizational Support*, *Work Engagement*, Komitmen organisasi, dan *Negative Workplace Gossip*.