

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE* YANG DIMODERASI OLEH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

Dhia Shofi Khoirunnisa¹, Dito Aryo Prabowo¹
15000122130189

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: dhiashofik@students.undip.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *psychological capital* dan *individual work performance*, serta mengkaji peran *perceived organizational support* sebagai variabel moderator dalam konteks kerja perawat di rumah sakit. Melalui pendekatan penelitian kuantitatif korelasional, penelitian ini melibatkan 119 perawat sebagai partisipan penelitian yang dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah Skala *Psychological Capital* (13 aitem; $\alpha = 0,887$), Skala *Perceived Organizational Support* (22 aitem; $\alpha = 0,964$), dan Skala *Individual Work Performance* (17 aitem; $\alpha = 0,863$). Analisis data dilakukan menggunakan analisis moderasi dengan PROCESS Hayes Model 1 dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* berhubungan positif dan signifikan secara statistik dengan *individual work performance*, $B = 1,056$, $t(115) = 0,599$, $p < 0,001$. Namun, *perceived organizational support* tidak terbukti memoderasi hubungan antara *psychological capital* dan *individual work performance*, $B = 0,017$, $t(115) = 0,623$, $p = 0,534$. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki perawat, semakin tinggi pula *individual work performance* yang ditunjukkan, sedangkan tingkat *perceived organizational support* tidak terbukti mengubah hubungan antara *psychological capital* dan *individual work performance*. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah organisasi perlu mengembangkan program *psychological capital development* bagi perawat sebagai upaya untuk meningkatkan *psychological capital* dan mendukung optimalisasi *individual work performance*.

Kata kunci: *psychological capital*, *perceived organizational support*, *individual work performance*, perawat rumah sakit

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND
INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE MODERATED BY PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT AMONG NURSES AT UNIVERSITAS
ISLAM INDONESIA HOSPITAL**

Dhia Shofi Khoirunnisa¹, Dito Aryo Prabowo¹
15000122130189

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: dhiashofik@students.undip.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to examine the relationship between psychological capital and individual work performance and to investigate the role of perceived organizational support as a moderating variable in the context of hospital nursing. Using a quantitative correlational research design, this study involved 119 nurses as research participants who were selected using convenience sampling. The instruments used in this study were the Psychological Capital Scale (13 items; $\alpha = 0.887$), Perceived Organizational Support Scale (22 items; $\alpha = 0.964$), and Individual Work Performance Scale (17 items; $\alpha = 0.863$). Data were analyzed using moderation analysis with PROCESS Macro for SPSS, Model 1, with the assistance of IBM SPSS Statistics 26. The results showed that psychological capital was positively and significantly associated with individual work performance, $B = 1,056$, $t(115) = 0,599$, $p < 0,001$. However, perceived organizational support did not significantly moderate the relationship between psychological capital and individual work performance, $B = 0,017$, $t(115) = 0,623$, $p = 0,534$. These findings indicate that nurses with higher levels of psychological capital tend to demonstrate higher levels of individual work performance, whereas the level of perceived organizational support did not significantly alter the relationship between psychological capital and individual work performance. The findings imply that organizations should develop psychological capital development programs for nurses as an effort to enhance psychological capital and support the optimization of individual work performance.

Keywords: *psychological capital, perceived organizational support, individual work performance, hospital nurses*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Demi mewujudkan misi Indonesia sehat, pegawai rumah sakit dituntut untuk profesional dan memberikan pelayanan kesehatan yang baik bagi masyarakat. Tidak hanya tenaga medis, tapi seluruh pegawai rumah sakit turut bekerja sama guna menyukseskan misi tersebut. Rumah sakit memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki performa yang optimal guna mendukung operasional nya (Ginting dkk., 2024).

Lingkungan kerja di pelayanan kesehatan memiliki beban kerja dan risiko pekerjaan tinggi sehingga berpengaruh pada bagaimana karyawan menghadapi tantangan baik dari faktor internal diri maupun dari faktor eksternal. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja di rumah sakit, beban kerja yang tinggi dan tuntutan pekerjaan yang dinamis secara signifikan berhubungan dengan burnout, secara khusus yaitu kelelahan emosional dan depersonalisasi. Dalam kasus di salah satu rumah sakit di Sidoarjo, sebuah penelitian menunjukkan bahwa bahkan beban kerja dalam golongan moderat sudah cukup meningkatkan risiko burnout secara signifikan pada perawat (Rohmah dkk., 2025). Di samping itu, di rumah sakit psikiatri di Iran, beban kerja psikologis dan fisik yang tinggi menyebabkan kelelahan emosional dan efek negatif psikologis lainnya (Ghasemi dkk., 2022). Efek negatif dari faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh pada

performa kerja karyawan. Contohnya dalam kasus di RSUD Saiful Anwar Malang, efek negatif dari faktor-faktor seperti stress kerja dan beban kerja dapat menyebabkan penurunan pada kinerja (Baersady dkk., 2024). Perlu adanya modal psikologis yang kuat untuk membantu mereka dapat menilai positif keadaan yang sedang mereka hadapi. Adapun lingkungan kerja di ranah pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, yang memang menjadi salah satu lingkungan kerja yang cukup berat dengan segala tantangan nya, menjadi faktor eksternal yang dapat memengaruhi kinerja para karyawan. Tantangan yang tidak dapat ditangani dengan baik akan berdampak pada performa kerja individu dan dapat menjadi masalah berkepanjangan untuk organisasi.

Performa kerja individu digambarkan sebagai perilaku atau tindakan seseorang yang relevan dengan tujuan organisasi. Dimana performa kerja individu sangat penting karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia nya dalam menyelesaikan tugas nya demi mencapai tujuan organisasi tersebut. Performa kerja yang tinggi merupakan sumber daya utama untuk mendukung daya saing dan kinerja organisasi.

Tuntutan pekerjaan diperparah oleh sistem kerja shift dan keharusan karyawan untuk tetap bertugas bahkan pada saat tanggal merah atau libur nasional seperti libur Lebaran. Selain menghilangkan waktu istirahat yang seharusnya didapatkan, hal itu juga menghilangkan momen-momen penting bersama dengan keluarga dan kerabat. Tuntutan pekerjaan yang berlebih perlu diseimbangkan dengan sumber daya yang cukup untuk dapat mencapai kinerja yang optimal. *Psychological capital* berperan sebagai *personal resources* yang membantu

individu dalam menghadapi tuntutan kerja, sehingga melalui identifikasi dan penguatan beberapa karakteristik kepribadian, individu dapat terhindar dari perilaku negatif dalam menghadapi situasi kerja yang mereka hadapi (Durrah dkk., 2016).

Psychological Capital sebagai faktor internal berperan dalam menjaga motivasi, daya juang, dan semangat kerja individu di lingkungan organisasi. Faktor ini memfasilitasi seseorang dalam penilaian positif mereka mengenai keadaan mereka dan meningkatkan kemungkinan keberhasilan yang mereka rasakan. Menurut (Luthans dkk., 2019), *psychological capital* yang tinggi memperkuat rasa percaya diri dan mendorong individu untuk berupaya keras mencapai keberhasilan. Sehingga dalam konteks nyata, *psychological capital* ini dapat mendorong seseorang untuk terus termotivasi dan berusaha dalam melaksanakan tugas-tugas.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, ditemukan bahwa *psychological capital* dapat menjaga ambisi seseorang dalam mencapai tujuan dan dapat meningkatkan kemampuan psikologis positif untuk menghadapi masalah yang sulit (Bhatti dkk., 2018). Dalam konteks di rumah sakit, situasi kerja yang penuh tekanan seringkali menjadi sumber stres bagi karyawan. Hal ini berpotensi menurunkan performa kerja karyawan dan jika diabaikan akan berdampak pada performa organisasi itu sendiri. Karyawan yang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi cenderung lebih tangguh dalam menghadapi situasi sulit, tetap optimis dengan apa yang mereka kerjakan, serta memiliki keyakinan diri dan harapan yang dapat terus mendorong mereka dalam berusaha mencapai hasil yang

maksimal. Konsisten berdasarkan penelitian sebelumnya, *psychological capital* secara empiris meningkatkan performa kerja individu (Chen dkk., 2024).

Psychological Capital berperan sebagai faktor dalam diri individu yang membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan kerja. Selain faktor internal, tentunya ada faktor eksternal yang berpengaruh pada performa kerja karyawan. Dalam menghadapi situasi kerja yang penuh tekanan, faktor internal dan eksternal bekerja sama dalam membangun pondasi yang kuat dalam menghadapi tantangan tersebut. Berdasarkan Kewuan (2016) dalam Miriam Baersady dkk. (2024), salah satu faktor yang memengaruhi performa kerja adalah faktor sistem. Faktor ini terdiri dari bagaimana sistem kerja yang dilaksanakan, bagaimana proses organisasi yang berjalan, dan budaya kerja yang diterapkan. Dengan sistem kerja yang dilaksanakan oleh rumah sakit, hal ini dapat berpengaruh pada performa kerja karyawan secara langsung. Pandangan ini sejalan dengan teori interaksi *person-environment* yang menjelaskan bahwa perilaku merupakan fungsi dari interaksi antara individu dan lingkungannya (Lewin, 1936).

Teori *Social Exchange* menjelaskan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh organisasinya akan membalas dengan perilaku positif yang selaras dengan tujuan organisasi tersebut. Dimana teori ini menekankan prinsip timbal balik, yang menyatakan bahwa ketika satu pihak dalam suatu hubungan, yang di sini digambarkan sebagai organisasi, memberikan perlakuan baik kepada pihak lain, yang dalam situasi ini digambarkan sebagai karyawan, maka pihak lain akan merasa terdorong untuk membalas kebaikan tersebut. Mekanisme timbal balik ini mengikat karyawan dengan adanya rasa kewajiban secara sosial untuk

membalasnya. Dapat disimpulkan bahwa ketika organisasi memperlakukan karyawan dengan baik, maka karyawan akan membalas dengan kontribusi yang lebih pada organisasi, seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, meningkatkan kinerja tugas dan kepuasan kerja, serta menunjukkan loyalitas pada organisasi (Pohl dkk., 2012).

Sesuai dengan teori *social exchange*, dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan secara psikologis mendorong karyawan untuk membalas dengan kontribusi kinerja mereka dan perilaku positif yang sesuai dengan tujuan organisasi. Dukungan emosional dan apresiasi akan berdampak terhadap penerimaan diri karyawan berupa karyawan merasa diakui dan kontribusinya bernilai, karyawan merasa memiliki tempat yang aman dalam menghadapi tekanan, khususnya tekanan kerja, dan memperkuat rasa percaya diri mereka untuk terus termotivasi dalam mengerjakan tugas-tugas nya. Dukungan lain seperti dukungan pengembangan karir dan adanya kompensasi yang adil menjadi bentuk nyata dari kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Terutama dengan kondisi beban kerja yang cukup berat dan diperparah dengan kurangnya libur, para karyawan berhak untuk mendapatkan kompensasi yang sah atas pengorbanan waktu dan energi mereka. Organisasi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berkontribusi positif pada keefektifan kerja para karyawan dan karyawan yang memiliki hubungan baik dengan organisasinya akan terpacu untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi (Haropis & Zamralita, 2024).

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan di sebuah perusahaan, *perceived organizational support* memiliki hubungan positif dengan *individual*

work performance karyawan, di mana peningkatan persepsi dukungan organisasi berpotensi meningkatkan kinerja karyawan dengan prediksi kinerja individu dari pengaruh persepsi dukungan organisasi sebesar 14.1%, sementara 85.9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum teridentifikasi (Haropis & Zamralita, 2024). Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Fadillah, disimpulkan bahwa *perceived organizational support* dan lingkungan kerja secara umum berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Khairunnisa, 2023). *Perceived organizational support* dan kinerja Dokter, yang merupakan salah satu karyawan di rumah sakit, terbukti berhubungan dalam sebuah penelitian di RSU Royal Prima Medan (Ginting dkk., 2024). Dukungan organisasi yang diterima oleh karyawan tidak hanya meningkatkan sikap kerja, akan tetapi juga meningkatkan berbagai perilaku positif organisasi pada karyawan (Fu dkk., 2013).

Pentingnya performa kerja individu berdampak langsung terhadap performa organisasi. Di tengah tinggi nya tekanan dan beban kerja yang dihadapi, karyawan dituntut untuk terus dapat perform dengan optimal. Faktor internal seperti *psychological capital* berperan penting dalam menjaga motivasi, optimisme, serta ketahanan diri dalam menghadapi tekanan dalam bekerja, sehingga mereka tetap dapat menampilkan performa kerja yang optimal meskipun dalam situasi yang penuh tantangan. Namun demikian, faktor internal berupa kekuatan psikologis individu tidak akan optimal tanpa adanya dukungan organisasi sebagai faktor eksternal yang mendukung lingkungan kerja. Sehingga tak hanya faktor internal, faktor eksternal seperti dukungan organisasi kepada karyawan berperan penting pula dalam menciptakan rasa aman, dihargai, dan rasa didukung oleh organisasi.

Pandangan ini sejalan dengan teori interaksi *person-environment* yang menjelaskan bahwa perilaku merupakan fungsi dari interaksi antara individu dan lingkungannya (Lewin, 1936). Kondisi ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan berpotensi memperkuat hubungan antara *psychological capital* dengan performa kerja individu mereka. Berbagai penelitian meneliti hubungan antara *psychological capital*, *individual work performance*, dan *perceived organizational support*, tetapi sebagian besar penelitian tersebut hanya berfokus pada hubungan langsung antar variabel, belum banyak yang menguji peran *perceived organizational support* sebagai variabel moderator dari hubungan antara *psychological capital* dan *individual work performance*. Menarik untuk dikaji lebih dalam mengenai peran *psychological capital* dalam memoderasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *individual work performance* pada perawat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dan *individual work performance* pada perawat di Rumah Sakit Universitas Islam Indonesia?
2. Bagaimana peranan *perceived organizational support* dalam memoderasi hubungan antara *psychological capital* dan *individual work performance* pada perawat di Rumah Sakit Universitas Islam Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adanya hubungan antara *psychological capital* dan *individual work performance* pada perawat di Rumah Sakit Universitas Islam Indonesia
2. Untuk mengetahui peranan *perceived organizational support* dalam memoderasi hubungan antara *psychological capital* dan *individual work performance* pada perawat di Rumah Sakit Universitas Islam Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberi sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan psikologi karena penelitian ini memberikan penjelasan mengenai hubungan antara *psychological capital* dan *individual work performance* yang dimoderasi oleh *perceived organizational support* pada perawat di Rumah Sakit Universitas Islam Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat bagi beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pemahaman mengenai hubungan antara *psychological capital* dan *individual work performance* yang dimoderasi oleh *perceived organizational support* pada perawat serta peneliti dapat berkontribusi terhadap pengetahuan sehingga memajukan ilmu pengetahuan dan memberikan manfaat bagi masyarakat secara umum.

b. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada subjek mengenai hubungan antara *psychological capital* dan *individual work performance* yang dimoderasi oleh *perceived organizational support*.

c. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia melalui pemahaman terkait dengan hubungan antara *psychological capital* dan *individual work performance* yang dimoderasi oleh *perceived organizational support* pada perawat sehingga institusi dapat menciptakan program pelatihan dan kebijakan yang sesuai serta berdampak positif pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengetahuan untuk penelitian selanjutnya dan menginspirasi penelitian lanjutan dari

hubungan antara *psychological capital* dan *individual work performance* pada perawat yang dimoderasi oleh *perceived organizational support*.