

Perceived Organizational Support and Organizational Commitment Among Nurses: Examining The Mediating Role of Job Satisfaction

Perceived Organizational Support dan Komitmen Organisasi pada Perawat: Analisis Peran Mediasi Kepuasan Kerja

Delfitri Aulina Nainggolan¹, Hasanuddin², Suryani Hardjo³

^{1,2,3} Magister Psikologi, Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

Email: delfitrinainggolan@gmail.com, hasanuddin@staff.uma.ac.id, suryani@staff.uma.ac.id

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan 17/01/2026

Revisi 21/05/2026

Diterima 21/06/2026

Keywords:

Job Satisfaction, Organizational Commitment; Perceived Organizational Support.

ABSTRACT

The study was motivated by the low level of organizational support and recognition perceived by nurses, which affected their job satisfaction and organizational commitment. This study aims to examine the effect of perceived organizational support on organizational commitment with job satisfaction as a mediating variable among nurses. This research used an explanatory quantitative approach with purposive sampling techniques based on the criteria of nurses with PNS, PPPK, and BLUD status who had worked for more than one year. The subjects consisted of 157 nurses at Dr. Ferdinand Lumban Tobing General Hospital, Sibolga, North Sumatra. Data were collected using the Perceived Organizational Support Scale, Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), and Job Satisfaction Survey (JSS). Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) through SmartPLS 4. The results showed that perceived organizational support had a positive and significant effect on organizational commitment and job satisfaction. Job satisfaction also had a positive and significant effect on organizational commitment and mediated the relationship between perceived organizational support and organizational commitment. The research model explained 72.1% of the variance in organizational commitment. These findings highlight the importance of organizational support, fairness, and recognition in improving nurses' satisfaction and organizational commitment.

ABSTRAK

Penelitian dilatarbelakangi oleh rendahnya dukungan dan pengakuan organisasi yang dirasakan perawat, sehingga berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator pada perawat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif dengan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria perawat berstatus PNS, PPPK, dan BLUD serta memiliki masa kerja di atas 1 tahun. Subjek penelitian berjumlah 157 perawat di RSU Dr. Ferdinand Lumban Tobing, Sibolga, Sumatera Utara. Pengumpulan data dilakukan menggunakan Skala *Perceived Organizational Support* (16 item), *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) 24 item, dan *Job Satisfaction Survey* (JSS) 36 item. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) melalui SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta = 0,835$) dan kepuasan kerja ($\beta = 0,882$). Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta = 0,322$) serta kepuasan kerja memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi ($\beta = 0,284$). Model penelitian mampu menjelaskan 72,1% variasi komitmen organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya dukungan, keadilan, dan penghargaan organisasi untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen organisasi perawat.

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; Persepsi Dukungan Organisasi.

Copyright (c) 2026 Delfitri Aulina Nainggolan et al

Korespondensi:

Delfitri Aulina Nainggolan

Magister Psikologi, Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

Email: delfitrinainggolan@gmail.com



LATAR BELAKANG

Dalam era persaingan global dan kompleksitas sistem pelayanan kesehatan serta perkembangan tuntutan masyarakat yang terus menerus mendorong adanya peningkatan dalam pemberian kualitas dalam layanan publik. Sebagai penyedia layanan, instansi pemerintah perlu memastikan sumber daya manusia memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai untuk menjalankan tugas secara profesional. Oleh karena itu, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang mampu memenuhi kebutuhan saat ini dan menghadapi tuntutan masa depan guna menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tuntutan organisasi (Wayan et al., 2025). Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi karena memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta dorongan yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2011). Di tengah persaingan dunia kerja yang semakin dinamis dan meningkatnya tantangan pelayanan kesehatan yang terus berkembang, organisasi dituntut untuk menjaga dan meningkatkan kualitas layanan mereka, salah satunya dengan memperhatikan kinerja dan kesejahteraan tenaga kerja (Karolus, 2022).

Menurut UU RI No. 17 tahun 2023 tentang kesehatan menegaskan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang memberikan layanan medis kepada individu secara menyeluruh. Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan publik memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan pelayanan yang bermutu tinggi, dan hal ini sangat bergantung pada kualitas kerja tenaga medis, khususnya perawat (UU Nomor 17 Tahun, 2023). Salah satu sumber daya manusia rumah sakit ialah perawat. Perawat merupakan garda terdepan dalam pelayanan kesehatan yang memiliki peran vital dalam menjaga kualitas layanan dan kepuasan pasien. Perawat adalah tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar di Indonesia, namun pemerataannya masih menjadi masalah. Berdasarkan Data Kementerian Kesehatan RI tahun 2022 menunjukkan bahwa Sumatera Utara memiliki rasio perawat 1,942 per 1.000 penduduk, masih di bawah standar WHO yaitu 4 per 1.000 penduduk. Kondisi ini mencerminkan tingginya beban kerja perawat akibat kekurangan tenaga, yang dapat menurunkan komitmen organisasi dan meningkatkan keinginan berpindah kerja (Anaya, 2022). Oleh sebab itu dibutuhkan perawat dengan tingkat komitmen organisasi. Perawat dengan komitmen organisasi tinggi percaya bahwa panggilan untuk tugas dan tujuan organisasi, memiliki kesetiaan terhadap organisasi dan akan bekerja keras untuk mencapai kualitas dan fokus pada kepuasan pasien adalah hal terpenting yang perlu dilakukan (Vigazi & Rino, 2023).

Perawat dituntut bekerja secara profesional sesuai standar organisasi, sehingga diperlukan komitmen organisasi yang kuat. Komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas pelayanan keperawatan terutama dalam kondisi kerja yang penuh tekanan dan keterbatasan sumber daya (McKee et al., 2012). Rendahnya komitmen organisasi pada perawat dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan keinginan berpindah kerja. Kondisi ini

dipengaruhi oleh kurangnya kepedulian organisasi terhadap kebutuhan perawat di tengah tingginya beban kerja, sehingga diperlukan upaya organisasi untuk meningkatkan komitmen dan loyalitas perawat (Duong, 2024). Kondisi ini menunjukkan rendahnya komitmen organisasi pada perawat yang berpotensi menurunkan jumlah perawat dan kualitas pelayanan keperawatan. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memperhatikan komitmen organisasi guna meningkatkan loyalitas dan mempertahankan perawat (Dwiyanti & Saleh, 2022).

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan terhadap 10 perawat di RSU Dr. Ferdinand Lumban Tobing pada tanggal 8 Desember 2025 ditemukan rendahnya komitmen afektif pada perawat, yang tercermin dari menurunnya keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap rumah sakit. Perawat mengungkapkan bahwa kebijakan manajemen sering berubah tanpa melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan, beban kerja yang tinggi, jam kerja yang melebihi batas wajar, serta minimnya penghargaan dan perhatian dari pihak manajemen membuat perawat merasa kurang dihargai. Kondisi ini menyebabkan hilangnya rasa bangga menjadi bagian dari rumah sakit dan menurunkan ikatan emosional perawat terhadap organisasi, sehingga muncul keinginan untuk mencari peluang kerja di tempat lain yang dinilai lebih menghargai peran dan kontribusi mereka, hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya apabila loyalitas dan rasa memiliki karyawan rendah, maka karyawan cenderung mengundurkan diri dan mencari pekerjaan lain (Jufrizen, 2022); (Sianipar & Haryanti, 2014).

Selain itu, hasil pengamatan awal juga menunjukkan melemahnya komitmen kontinu dan komitmen normatif pada perawat. Minimnya kepastian karier, terbatasnya peluang promosi dan pengembangan diri, kesejahteraan yang kurang memadai, serta ketidakseimbangan antara beban kerja dan imbalan yang diterima, perawat merasa tidak puas dengan gaji yang diterima membuat mereka merasa tidak memiliki alasan finansial maupun profesional untuk tetap bertahan (komitmen kontinu). Di sisi lain, kurangnya timbal balik, perhatian, dan kurangnya apresiasi terhadap pekerjaan yang sudah dilakukan menyebabkan perawat tidak lagi merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap setia pada rumah sakit (komitmen normatif). Rendahnya ketiga aspek komitmen tersebut mencerminkan lemahnya persepsi dukungan organisasi dan berpotensi meningkatkan niat keluar serta mengganggu stabilitas pelayanan kesehatan (Arifudin et al., 2023); (Rinda & Muzakki, 2021)

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, ditemukan adanya permasalahan pada tiga aspek komitmen organisasi perawat, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif, yang dipengaruhi oleh rendahnya persepsi dukungan organisasi. Perawat merasa kurang dihargai, minim perhatian, dan tidak memperoleh dukungan nyata dari manajemen, terutama ketika peningkatan beban kerja dan jam kerja tidak diimbangi dengan apresiasi, insentif, maupun kesejahteraan yang memadai. Kondisi tersebut menimbulkan ketidakpuasan kerja, menurunkan keterikatan emosional, melemahkan

alasan untuk bertahan, mengurangi keterlibatan dalam peningkatan pelayanan, serta menghilangkan kewajiban moral untuk setia pada rumah sakit. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Eisenberger et al., (2020) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi mendorong loyalitas, komitmen, dan kinerja, sedangkan kurangnya dukungan meningkatkan stres dan menurunkan komitmen. Oleh karena itu, organisasi memerlukan perawat dengan komitmen yang tinggi karena komitmen organisasi yang kuat mendorong kesetiaan, keterlibatan, dan kualitas pelayanan, sementara keadilan, penghargaan, dan kenyamanan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan (Moorhead & Griffin, 2013).

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Van Dyne dan Graham (dalam Yusuf & Syarif, 2018) adalah *perceived organizational support* (POS). Persepsi dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal karyawan dan juga menghargai kontribusi karyawan pada organisasi maka karyawan mau mengikatkan diri dan menjadi bagian dari organisasi. Karyawan dalam sebuah organisasi akan cenderung untuk membentuk sebuah kepercayaan secara umum terkait sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli atas kesejahteraannya. *Perceived Organizational Support* juga dinilai sebagai jaminan bahwa bantuan akan tersedia dari organisasi pada saat dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan seseorang secara efektif dan pada saat menghadapi situasi yang menegangkan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afif, (2018) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Dukungan organisasi yang tinggi mendorong partisipasi karyawan, meningkatkan efektivitas kerja, dan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dukungan organisasi yang baik juga membuat pekerjaan lebih efisien dan memberikan manfaat lebih besar bagi organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi *perceived organizational support*, semakin tinggi pula komitmen organisasi (Rahmawati & Mulyana, 2021).

Selain persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi komitmen organisasi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* mencerminkan sejauh mana organisasi memberikan dukungan untuk mengatasi ketidakpuasan karyawan dalam pekerjaannya (Li et al., 2020). Kepuasan kerja menggambarkan sikap dan perasaan individu terhadap pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun terhadap aspek-aspek tertentu (Spector, 2008). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, yang berdampak pada peningkatan kinerja, produktivitas, dan komitmen organisasi (Veli et al., 2015). Tingginya *perceived organizational support* juga terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan kondisi kerja yang buruk, beban kerja yang tinggi, serta ketidaksesuaian antara upah dan

tuntutan pekerjaan dapat menurunkan kepuasan kerja dan kualitas kinerja perawat, sehingga berdampak pada rendahnya kepuasan kerja pada perawat (Moyo, 2019).

Kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *perceived organizational support* dan komitmen organisasi, di mana dukungan organisasi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya berdampak pada penguatan komitmen terhadap organisasi (Tumwesigye, 2010). Berdasarkan teori *Social Exchange*, dukungan yang diberikan organisasi akan dibalas dengan sikap positif berupa kepuasan dan peningkatan komitmen (Cook et al., 2013). Temuan empiris menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta kepuasan kerja secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi dan memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi (Wayan et al., 2025). Dengan demikian, peningkatan persepsi dukungan organisasi melalui kebijakan yang adil, perhatian terhadap kesejahteraan, dan dukungan nyata terhadap perawat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia mereka dengan baik dan benar, sehingga hal ini mampu membangun sebuah komitmen didalam diri karyawan, komitmen yang tertanam di dalam diri karyawan akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, dan meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan diperhatikan dan dihargai oleh organisasi (Eisenberger et al., 2020).

Sejumlah penelitian terdahulu telah banyak dilakukan tentang pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi pada konteks yang beragam. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Duong, (2024) menunjukkan bahwa manajer pelayanan kesehatan berperan penting dalam meningkatkan niat perawat untuk tetap bekerja melalui peningkatan dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis yang berdampak pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sehingga membantu menjaga stabilitas organisasi, mengurangi turnover, dan mempertahankan tenaga kerja yang tangguh. Sejalan dengan itu, Sulistyawati & Sufriadi, (2020) mengonfirmasi dampak positif pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap komitmen organisasi yang mengatakan bahwa karyawan yang merasakan dukungan organisasi tinggi cenderung memberikan kinerja lebih optimal, sehingga dukungan tersebut meningkatkan keterikatan mereka terhadap organisasi. Selanjutnya Li et al., (2020) dalam penelitiannya yang dilakukan menunjukan bahwa perawat menghadapi tuntutan kerja dan beban emosional yang tinggi serta meningkatnya ekspektasi layanan, sehingga dukungan organisasi menjadi penting untuk menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *Perceived organizational support* dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja, namun masih terdapat peluang untuk pengembangan penelitian karena perbedaan karakteristik responden,

lingkungan organisasi, serta penggunaan variabel dan model penelitian yang beragam. Oleh karena itu, Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi keunikan hubungan antarvariabel dalam konteks yang berbeda sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis dan empiris yang lebih komprehensif. Perawat menghadapi tuntutan kerja dan beban emosional yang tinggi serta meningkatnya ekspektasi layanan, sehingga dukungan organisasi menjadi penting untuk menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

Berdasarkan temuan tersebut, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator pada perawat di Rumah Sakit Umum Dr. Ferdinand Lumban Tobing. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan kajian ilmu dalam bidang kesehatan, psikologi industri dan organisasi, serta manajemen sumber daya manusia dan memberikan relevansi bagi Rumah Sakit dalam meningkatkan Komitmen organisasi pada perawat.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif eksplanatif. Penelitian eksplanatif ditujukan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh melalui pengujian hipotesis antarvariabel (Sugiyono, 2013). Variabel dalam penelitian ini terdiri atas *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai variabel independen, Komitmen Organisasi sebagai Variabel dependen, serta Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediator. Penggunaan variabel mediator bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh POS mampu menjelaskan atau mempengaruhi Komitmen Organisasi, kemudian POS dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan atau mempengaruhi komitmen organisasi.

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RSUD Dr. Ferdinand Lumban Tobing yang berlokasi di kota Sibolga, Sumatera Utara, dengan jumlah perawat sebanyak 204 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dipilih berdasarkan karakteristik atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2013). Adapun kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu perawat berstatus pegawai PNS, PPPK dan BLUD yang bekerja di RSUD Dr. F.L. Tobing Sibolga, serta memiliki masa kerja di atas 1 tahun. Dengan demikian diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 157 perawat, yang seluruhnya memenuhi kriteria untuk dianalisis.

Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner menggunakan model skala likert. Terdapat tiga skala pengukuran yang digunakan yaitu skala *Perceived Organizational Support*, skala Komitmen Organisasi, skala Kepuasan Kerja. Seluruh skala disusun

dalam bentuk pernyataan tertutup, tiap butir itemnya disediakan 4 alternatif jawaban, mulai dari (1) *sangat tidak setuju*, (2) *tidak setuju*, (3) *Setuju* dan (4) *sangat setuju*. Skala disebarkan melalui *google form*.

Perceived Organizational Support dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *Survey Perceived Organizational Support* (SPOS) yang dikembangkan oleh (Purwaningrum et al., 2022) berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Rhoades & Eisenberger, 2002). Skala ini berjumlah 16 aitem, terdiri atas tiga aspek meliputi aspek Keadilan (*Fairness*), Dukungan atasan (*Supervisor Support*), Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan (*Organizational Rewards and job condtions*). Skala ini memiliki reliabilitas dengan nilai alpha cronbach 0,951 dan memiliki validitas dengan nilai Factor Loading 0,64 sampai 0,83.

Variabel Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan *Organizational Commitment Questioner* (OCQ) berdasarkan teori dan skala yang dikemukakan oleh (Allen & Meyer, 1990). Skala ini telah diadaptasi oleh (Sulistiawan et al., 2020) serta sudah diuji reliabilitas dan validitasnya dengan menggunakan pendekatan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Skala ini terdiri dari 24 aitem, yang terbagi atas tiga sesuai aspeknya yaitu *affective commitment* (AC), *continuance commitmen* (CC) dan *normative commitment* (NC), dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,863 serta validitas berdasarkan nilai *Loading Factor* pada aspek *affective commitment* (AC) yaitu 0,911, aspek *continuance commitmen* (CC) yaitu 0,886 dan aspek *normative commitment* (NC) yaitu 0,795.

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan *Job Satisfaction Survey* (JSS) berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Spector, 2008) yang dikembangkan oleh (Syani et al., 2021). Skala ini terdiri atas 36 aitem yang mencakup sembilan aspek meliputi Gaji, Kesempatan mendapatkan Promosi, Supervisi, Tambahan, Penghargaan dari perusahaan, Peraturan dan Prosedur kerja, Rekan Kerja, Jenis Pekerjaan, dan Komunikasi. Skala ini memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,975 serta validitas dengan nilai *factor loading* 0,612 sampai 0,798 yang menjelaskan bahwa instrumen memiliki reliabilitas serta validitas yang sangat baik.

Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis data peneliti menggunakan metode SEM-PLS (*Structural Equation Modelling* berbasis *Partial Least Squares*) dengan software SmartPLS versi 4. Metode ini dipilih karena merupakan teknik analisis yang kuat, tidak didasarkan pada banyak asumsi dan mampu menguji hubungan kausal antarvariabel laten secara simultan, sesuai untuk model penelitian yang bersifat prediktif, melibatkan variabel mediator, serta dapat digunakan pada ukuran sampel yang relatif terbatas (Hair et al., 2023).

Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi pengujian evaluasi measurement model (outer model) dan evaluasi *structural model* (inner model). Evaluasi outer model dilakukan untuk menguji validitas konstruk melalui outer loading dan diperkuat melalui nilai Average Variance

Extracted (AVE). selain itu untuk menguji reliabilitas konstruk melalui Cronbach's alpha, Composite Reliability serta menguji discriminant validity berdasarkan pendekatan Fornell-Larcker. Selanjutnya, dilakukan evaluasi inner model untuk menguji Nilai koefisien determinasi (R^2), relevansi prediktif (Q -Square), serta signifikansi pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping. Termasuk pada Pengujian mediasi dilakukan dengan menggunakan prosedur bootstrapping dilihat melalui nilai Path Coefficients Mediasi. Mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05 (5 %) sesuai pada tingkat ketetapan signifikansi.

HASIL PENELITIAN

Proses analisa data dalam penelitian ini semua dilakukan dengan analisis inferensial menggunakan metode Partial Least Squares – Structural Equation Modelling (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4. Proses analisa data meliputi Pengujian Model Pengukuran (Outer Model), Evaluasi Model Struktural (Inner Model) dan uji model fit. Model fit digunakan untuk mengetahui nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) dengan nilai memiliki syarat kurang dari 0,08 merupakan model layak (*acceptable fit*) dan kurang dari 0,05 model sangat baik (Hair et al., 2021).

Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden	Persentase %
Usia	20-25 Tahun	18	11,46%
	26-30 Tahun	37	23,57%
	31-40 Tahun	63	40,13%
	> 40 Tahun	39	24,84%
	Jumlah		157
Jenis Kelamin	Laki-laki	53	33,76%
	Perempuan	104	66,24 %
Jumlah		157	100 %
Status Pernikahan	Menikah	110	70,06%
	Belum Menikah	47	29,94%
Jumlah		157	100 %
Masa Kerja	1-3 Tahun	36	22,93%
	4 -10 Tahun	54	34,39%
	> 10 Tahun	67	42,68%
Jumlah		157	100 %

Tabel 1 menguraikan profil demografi responden yang mengungkapkan bahwa perawat berusia 31-40 Tahun mendominasi dengan persentase sebesar 40,13% hal ini mengindikasikan usia berpengaruh positif dengan komitmen organisasi. Distribusi ini mencerminkan kebutuhan perawat di RSUD Dr.F.L.Tobing yang membutuhkan keahlian khusus dan pengalaman kerja relevan, kualitas yang biasanya ditemukan dalam kelompok usia ini. Jumlah partisipan dalam penelitian ini mayoritas perawat perempuan dengan jumlah

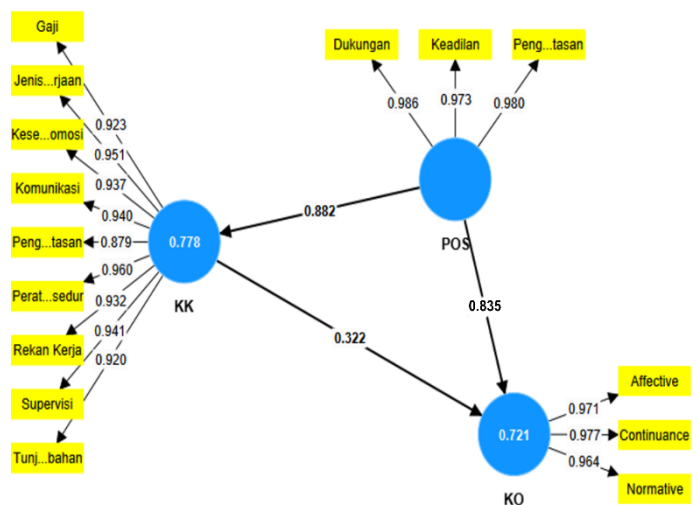
104 orang dengan persentase 66,24 %, ini mengindikasikan bahwa perempuan pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

Dalam status pernikahan, sebagian besar responden dengan persentase 70,06% sudah menikah hal ini konsisten dengan kelompok usia dominan pada penelitian ini berusia 30-an dan 40-an umumnya jelas menjalin hubungan pernikahan. Selain itu seseorang yang sudah menikah menjadi merasa lebih terikat dengan organisasi tempatnya bekerja dibandingkan dengan seseorang yang belum menikah karena yang belum menikah belum ada tanggung jawab untuk memberikan dukungan finansial bagi keluarga seperti pekerja yang sudah menikah. Selanjutnya, Jika dilihat berdasarkan lama masa kerja sebagian besar telah bekerja diatas 10 tahun dengan persentase 42,68% yang menunjukkan bahwa mereka memiliki cukup banyak waktu untuk mengembangkan keterampilan dan pengalaman utama.

Hasil dalam penelitian ini dipaparkan berdasarkan analisis *Partial Least Squares – Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) melalui SmartPLS versi 4. Evaluasi model dilakukan melalui dua tahapan, meliputi evaluasi outer model (*measurement model*) dan evaluasi inner model (*Structural model*).

Evaluasi Outer Model (*Measurement Model*)

Berikut disajikan nilai-nilai Loading Factor untuk tiap-tiap indikator pada variabel dalam penelitian.



Gambar 1. Pengujian Validitas Outer Model

Sumber : Olah Data melalui SmartPLS4 (2026)

Tabel 2. Hasil Evaluasi Outer model

Variabel	Loading Factor	(AVE)	Keterangan
Perceived Organizational Support	0,973 - 0,986	0.868	Valid
Komitmen organisasi	0,964 – 0,977	0.942	Valid
Kepuasan Kerja	0,920 – 0,960	0.960	Valid

Sumber : Olah data melalui SmartPLS4 (2026)

Berdasarkan tabel 2, sejalan dengan gambar diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian pada tahap *outer loading* seluruh indikator pada ketiga variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Selain itu, berdasarkan hasil yang diperoleh seluruh indikator memiliki nilai AVE berada di atas batas minimum 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikatornya, sehingga memenuhi kriteria *convergent validity* dan memiliki tingkat validitas yang sangat baik.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Composite reliability	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.981	0.983	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.969	0.980	Reliabel
POS	0.979	0.986	Reliabel

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 3. diatas seluruh nilai *Cronbach's alpha* berada diatas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh skala telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan *Cronbach's alpha* (CA).

Tabel 4. Hasil Uji Discriminant Validity : Fornell-Larcker

Variabel	KK	KO	POS
Kepuasan Kerja	(0.932)	-	-
Komitmen Organisasi	0.808	(0.970)	-
POS	0.882	0.835	(0.980)

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai pada akar kuadrat AVE lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel laten dan variabel laten lainnya. Sehingga menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat keunikan yang baik dalam mengukur konsepnya masing-masing dan disimpulkan bahwa model telah memenuhi kriteria *Discriminant Validity*.

Tabel 5. Hasil Uji Discriminant Validity (HTMT)

Variabel	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Komitmen Organisasi	0.824	-
Perceived Organizational Support	0.894	0.856

Dilihat berdasarkan tabel 5, hasil pengujian validitas diskriminan dengan pendekatan HTMT diketahui seluruh nilai berada di bawah 0,90, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi syarat validitas diskriminan berdasarkan HTMT.

Evaluasi Inner Model (Structural Model)

Tabel 6. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0.778
Komitmen Organisasi	0.721

Berdasarkan tabel 6, Nilai *R-square* dari Komitmen Organisasi sebesar 0.721 yang berarti *Perceived Organizational Support* dan *Kepuasan Kerja* mampu menjelaskan atau mempengaruhi Komitmen Organisasi sebesar 72,1 %, sisanya sebesar 27,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian.

Tabel 7. Nilai Q-Square

Variabel	Q ² Predict
Gaji	0.749
Kesempatan Promosi	0.631
Supervisi	0.611
Tunjangan Tambahan	0.516
Penghargaan atasan	0.918
Peraturan dan Prosedur	0.659
Rekan Kerja	0.583
Jenis Pekerjaan	0.631
Komunikasi	0.626
Affective	0.609
Continuance	0.623
Normative	0.712

Berdasarkan tabel 7 seluruh indikator memiliki nilai Q² predict yang lebih besar dari 0, sehingga menunjukkan bahwa model penelitian memiliki relevansi prediktif yang baik. Berdasarkan tabel indikator pada variabel Kepuasan Kerja seperti Gaji, Jenis Pekerjaan, Kesempatan Promosi, Komunikasi, Penghargaan Atasan, Peraturan dan Prosedur, Rekan Kerja, Supervisi, dan Tunjangan Tambahan adalah 0.516 - 0.918 > 0, yang berarti *Perceived Organizational Support* memiliki relevansi prediksi yang kuat hingga sangat kuat terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu, Nilai *Q-Square* (Q²) dari Komitmen Organisasi seperti *Affective*, *Continuance*, dan *Normative* adalah 0.609 – 0.712 > 0.1, juga memiliki nilai Q²predict yang positif dan tinggi yang berarti *Perceived Organizational Support* dan *Kepuasan Kerja* memiliki relevansi prediksi yang sangat baik terhadap komitmen organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model mampu memprediksi indikator-indikator penelitian dengan baik dan layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Antar Variabel	Original sample	T statistics	P values	Ket
POS->Komitmen Organisasi	0.835	20.856	0.000	Signifikan
POS -> Kepuasan Kerja	0.882	28.624	0.000	Signifikan
Kepuasan Kerja ->Komitmen Organisasi	0.322	2.331	0.020	Signifikan

Berdasarkan Tabel 8, nilai uji hipotesis menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel dalam model penelitian bersifat positif dan signifikan. Berdasarkan tabel, pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Komitmen Organisasi* memiliki nilai koefisien sebesar 0,835 dengan T-statistics 20,856 dan P values 0,000, yang menunjukkan pengaruh positif dan sangat signifikan. Selanjutnya, berdasarkan tabel, pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Kepuasan Kerja* memiliki nilai koefisien sebesar 0,882 dengan T-statistics 28,624 dan P values 0,000, yang menunjukkan pengaruh positif dan sangat signifikan. Selain itu, berdasarkan tabel pengaruh *Kepuasan Kerja* terhadap *Komitmen Organisasi* memiliki nilai koefisien sebesar 0,322 dengan T-statistics 2,331 dan P values 0,020, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Uji Mediasi

Tabel 9. Hasil Uji Mediasi

Variabel	Original sample	T statistics	P values	Ket
<i>Perceived Organizational Support</i> -> <i>Kepuasan Kerja</i> -> <i>Komitmen Organisasi</i>	0.284	2.352	0.019	signifikan

Berdasarkan tabel 9 diatas, hasil uji mediasi menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *Perceived Organizational Support* terhadap *Komitmen Organisasi* melalui *Kepuasan Kerja* memiliki nilai koefisien sebesar 0,284 dengan T-statistics 2,352 dan P values 0,019. Berdasarkan tabel, nilai tersebut menunjukkan bahwa jalur mediasi bersifat positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Kepuasan Kerja* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Komitmen Organisasi*.

Uji Deskriptif

Tabel 10. Hasil uji Deskriptif berdasarkan Empirik

Variabel	N	Nilai Empirik			
		Skor		Mean	SD
		Min	Max		
<i>Kepuasan Kerja</i>	157	36	144	98,68	33,94
<i>Komitmen Organisasi</i>	157	25	100	71,99	23,56
<i>Perceived Organizational Support</i>	157	15	60	43,14	15,10

Berdasarkan tabel 9, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai mean empirik seluruh variabel penelitian yaitu *Kepuasan Kerja*, *Komitmen Organisasi*, dan *Perceived Organizational Support*, berada di atas nilai mean hipotetiknya. *Kepuasan Kerja* memiliki mean empirik sebesar 98,68, *Komitmen Organisasi* sebesar 71,99, dan *Perceived organizational support* sebesar 43,14. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai mean empirik lebih tinggi daripada nilai hipotetik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa secara umum responden memiliki persepsi yang cenderung positif terhadap ketiga variabel tersebut.

Tabel 11. Hasil uji Deskriptif berdasarkan Hipotetik

Variabel	N	Nilai Hipotetik			
		Skor		Mean	SD
		Min	Max		
<i>Kepuasan Kerja</i>	157	36	144	90,00	18,00
<i>Komitmen Organisasi</i>	157	25	100	62,50	12,50
<i>Perceived Organizational Support</i>	157	15	60	37,50	7,50

Berdasarkan tabel 10, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai mean hipotetik seluruh variabel penelitian yaitu *Kepuasan Kerja* memiliki mean hipotetik sebesar 90,00, *Komitmen Organisasi* sebesar 62,50, dan *Perceived organizational support* sebesar 37,50. Menunjukkan bahwa nilai mean hipotetik lebih rendah daripada nilai mean empirik. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat variabel yang diukur pada subjek penelitian terhadap ketiga variabel penelitian cenderung tinggi. Perbedaan antara mean empirik dan mean hipotetik menunjukkan bahwa tingkat *kepuasan kerja*, *komitmen terhadap organisasi*, serta *perceived organizational support* telah berada pada level yang cukup baik, meskipun belum sepenuhnya optimal.

Kategorisasi Skor Penelitian

Tabel 12. Kategorisasi Skor Komitmen Organisasi

Variabel	Rentang Nilai	Kategorisasi	Frek	Persent
Komitmen Organisasi	X < 48,43	Rendah	33	21,02
	48,43 < X < 95,55	Sedang	96	61,15
	X > 95,55	Tinggi	28	17,83
Total			157	100,00

Berdasarkan Tabel 11, komitmen organisasi responden didominasi oleh kategori sedang dengan persentase sebesar 61,15%, sementara kategori tinggi sebesar 17,83% dan kategori rendah sebesar 21,02%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki keterikatan yang cukup terhadap organisasi, namun belum mencapai tingkat komitmen yang optimal.

Tabel 13. Kategorisasi Skor Perceived Organizational Support

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frek	Persent
Perceived Organizational Support	X < 28,04	Rendah	31	19,75
	28,04 < X < 58,24	Sedang	104	66,24
	X > 58,24	Tinggi	22	14,01
Total			157	100,00

Berdasarkan tabel 12, *perceived organizational support* responden sebagian besar berada pada kategori sedang, dengan persentase sebesar 66,24%, diikuti oleh kategori tinggi sebesar 14,01% dan kategori rendah sebesar 19,75%. Temuan ini mengindikasikan bahwa responden pada umumnya menilai organisasi telah memberikan dukungan yang cukup, meskipun masih terdapat sebagian responden yang merasa dukungan organisasi belum optimal.

Tabel 14. Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategorisasi	Frek	Persent
Kepuasan Kerja	X < 64,74	Rendah	29	18,47
	64,74 < X < 132,61	Sedang	101	64,33
	X > 132,61	Tinggi	27	17,20
Total			157	100,00

Berdasarkan Tabel 13, mayoritas responden berada pada kategori kepuasan kerja sedang, yaitu sebesar 64,33%, diikuti oleh kategori tinggi sebesar 17,20% dan kategori rendah sebesar 18,47%. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah merasakan kepuasan kerja yang cukup, namun masih terdapat proporsi responden yang mengalami tingkat kepuasan kerja rendah.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada perawat di Rumah Sakit Dr Ferdinand Lumban Tobing. Dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,835 dan nilai signifikansi $p < 0,005$. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *Perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan cukup kuat dalam meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin positif *perceived organizational support* yang dirasakan perawat dari organisasinya, maka secara langsung akan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang ditunjukkan perawat. Komitmen organisasi terhadap perawat akan meningkat jika rumah sakit peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal mereka serta menghargai kontribusi mereka pada organisasi maka perawat akan mengikatkan diri dan menjadi bagian dari rumah sakit tersebut.

Temuan ini selaras dengan penelitian Yuni & Panggabean, (2023) yang menegaskan bahwa komitmen tumbuh ketika karyawan merasa didukung oleh organisasinya. Sejalan dengan itu, Sulistyawati & Sufriadi, (2020) mengonfirmasi dampak positif pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap komitmen organisasi yang mengatakan bahwa Karyawan dengan tingkat *perceived organizational support* yang tinggi cenderung lebih maksimal dalam memberikan kinerja mereka sehingga dukungan organisasi yang dirasakan akan menghasilkan imbalan berupa semakin tingginya tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasinya. Selanjutnya, berdasarkan penelitian yang dilakukan Ramadhan et al., (2021) menunjukkan bahwa rasa kebanggaan menjadi anggota dalam organisasi terjadi ketika karyawan percaya bahwa mereka dihormati dan diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi yang tinggi cenderung akan melakukan upaya ekstra demi perusahaan. Dalam penelitiannya ditegaskan bahwa sejauh mana kebutuhan sosial dan emosional karyawan terpenuhi oleh statusnya dalam organisasi tercermin dalam persepsi mereka tentang dukungan organisasi terhadap mereka, yang pada gilirannya menciptakan tidak hanya kewajiban terhadap organisasi tetapi juga rasa kesatuan dengan organisasi untuk tetap terikat dan komitmen terhadap organisasi.

Hasil ini juga diperkuat berdasarkan pendekatan *theory social exchange* yang dikemukakan oleh (Cook et al., 2013) bahwa *Perceived organizational support* merupakan variabel yang dapat meningkatkan komitmen organisasi. Sudut pandang dalam teori ini menunjukkan bahwa individu yang merasa memperoleh pengakuan atas kontribusinya akan membangun hubungan timbal balik dengan organisasi. Pengakuan terhadap status dan peran kerja membantu memenuhi kebutuhan sosio emosional karyawan, seperti kebutuhan akan penghargaan, persetujuan, dan afiliasi. Pemenuhan kebutuhan tersebut berkontribusi dalam pembentukan identitas sosial, yang selanjutnya meningkatkan rasa bangga dan rasa memiliki terhadap organisasi. Fakta tersebut konsisten dengan hasil yang dikemukakan oleh (Rhoades & Eisenberger, 2002) yang

menyatakan bahwa apabila sebuah organisasi ingin memiliki karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi maka organisasi harus menunjukkan komitmen terlebih dahulu dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung. Temuan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rinda & Muzakki, (2021) bahwa *perceived organizational support* memiliki kecenderungan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang menilai dirinya mendapat dukungan yang tinggi dari organisasi cenderung akan menyatukan dirinya dengan organisasi, menimbulkan rasa keinginan dari dalam diri karyawan untuk membalas jasa organisasi, menjadikan organisasi sebagai sebuah identitas dalam dirinya dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dr. Ferdinand Lumban Tobing dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,882 dan $p < 0,05$. Temuan ini menunjukkan nilai yang sangat besar, Hal ini mengindikasikan bahwa *Perceived Organizational Support* merupakan faktor yang sangat dominan dalam membentuk Kepuasan Kerja. Artinya, semakin tinggi persepsi perawat terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat. *Perceived organizational support* yang tercermin melalui perhatian terhadap kesejahteraan, keadilan dalam perlakuan, serta penghargaan dari atasan mampu menciptakan perasaan dihargai dan diakui dalam diri perawat. Kondisi tersebut mendorong munculnya sikap positif terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan organisasi secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Afif, (2018) serta memperkuat pandangan bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh aspek material seperti gaji, tetapi juga oleh dukungan psikologis dan sosial yang diberikan oleh organisasi. Hal ini menandakan bahwa *perceived organizational support* mampu menimbulkan kepuasan kerja pada diri perawat (Arifudin et al., 2023).

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cahayu & Rahyuda, (2019) menunjukkan bahwa dengan adanya rasa peduli organisasi terhadap kesejahteraan karyawan maka akan menimbulkan rasa puas karyawan dalam bekerja. Didukung oleh penelitian yang dilakukan (Wayan et al., 2025) menjelaskan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Apabila *perceived organizational support* meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Tingginya persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan (Robbins, Stephen P ; Judge, 2011).

Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan Vigazi & Rino, (2023) menemukan bahwa perawat akan dapat bekerja lebih keras untuk tujuan Rumah Sakit jika mereka merasa dihargai, diperlakukan adil, didukung rekan kerja, dan nyaman dengan lingkungan kerja akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* seperti keadilan, penghargaan, dan perhatian atasan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat. Sejalan dengan itu,

Leslie et al., (2021) dalam penelitiannya juga menegaskan bahwa *perceived organizational support* merupakan keyakinan karyawan terhadap organisasi yang dapat menyediakan dukungan berupa dukungan dari atasan dan rekan kerja yang dapat memberikan rasa komunitas dan kedekatan, serta lingkungan fisik yang nyaman dan aman yang dapat meningkatkan kesejahteraan fisik, mental dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Dr. Ferdinand Lumban Tobing.

Kemudian, hasil dalam penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada perawat dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,322 dan $p < 0,05$. Nilai tersebut menegaskan bahwa perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi, memiliki keinginan untuk bertahan, serta menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi. Dalam lingkungan Rumah Sakit seperti pada perawat di Rumah Sakit Dr. Ferdinand Lumban Tobing, kepuasan kerja menjadi fondasi penting bagi terbentuknya komitmen organisasi. Perawat yang merasa puas tidak hanya akan menjalankan tugas sesuai standar, tetapi juga bersedia memberikan usaha tambahan demi keberhasilan organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat melemahkan komitmen, meningkatkan niat berpindah kerja, dan berpotensi menurunkan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja perawat merupakan strategi yang efektif untuk memperkuat komitmen organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Veli et al., (2015) pada perawat di Serbia bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat bersifat positif. Hasil dalam penelitian ini menegaskan bahwa perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek intrinsik seperti makna pekerjaan dan pencapaian pribadi maupun aspek ekstrinsik seperti dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan penghargaan, cenderung lebih loyal, memiliki keterikatan emosional, dan ingin tetap menjadi bagian dari organisasi. Sebaliknya, apabila perawat mengalami stres kerja yang tinggi, konflik peran, dan ambiguitas peran dapat menurunkan kepuasan kerja serta komitmen organisasi pada perawat tersebut. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Cook et al., (2013) bahwa ketika organisasi menyediakan kondisi kerja yang menimbulkan kepuasan, perawat akan merasa memiliki utang sosial yang harus dibalas dengan sikap loyal, berkomitmen, dan berupaya memberikan kinerja terbaik bagi rumah sakit. Dengan kata lain, kepuasan kerja menjadi jembatan yang memperkuat hubungan emosional dan tanggung jawab moral karyawan terhadap organisasinya. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian Ramadhani, (2018) membuktikan bahwa individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih berkomitmen, termotivasi dalam kehadiran serta akan mengusahakan yang terbaik pada pekerjaannya, sehingga keuntungan akan didapatkan oleh organisasi.

Penelitian tersebut diperkuat berdasarkan fakta empiris yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antara kepuasan kerja dengan Komitmen organisasi (Meyer et al., 2002). Pembuktian ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh newstorm (dalam Yusuf & Syarif, 2018) dalam konsep *performance satisfaction effort loop* yang menyatakan bahwa dengan timbulnya kepuasan kerja dari karyawan akan mengarah kepada peningkatan komitmen terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Dirumah sakit, kepuasan kerja menjadi pondasi penting bagi terbentuknya komitmen organisasi. Perawat yang merasa puas tidak hanya akan menjalankan tugas sesuai standar, tetapi juga bersedia memberikan usaha tambahan demi keberhasilan organisasi yang ditunjukkan melalui peningkatan terhadap kualitas pelayanannya dalam rumah sakit tersebut (Spector, 2022).

Lebih lanjut, Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi pada perawat di RSUD Dr. Ferdinand Lumban Tobing, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,284 dan $p < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara *perceived organizational support* dan komitmen organisasi pada perawat. Hasil Penelitian ini juga menegaskan bahwa dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan pemberian penghargaan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja serta memperkuat komitmen perawat terhadap rumah sakit secara berkelanjutan.

Didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cahayu & Rahyuda, (2019) bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi, penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempersepsikan dukungan yang diberikan oleh organisasi tinggi maka kepuasan terhadap pekerjaannya meningkat, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi maka komitmennya terhadap organisasi akan tinggi. Selain itu, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arifudin et al., 2023) yang mengemukakan bahwa ketika *perceived organizational support* yang diberikan oleh organisasi tinggi maka kepuasan akan meningkat, kemudian karyawan akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya. Hal ini menandakan bahwa pemenuhan kepuasan kerja melalui *perceived organizational support* penting dilakukan terlebih dahulu sebelum mencapai komitmen organisasi. Wira et al., (2024) lebih lanjut mengungkapkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi secara penuh pengaruh POS terhadap komitmen karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa efek mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara POS dan komitmen karyawan tidak dapat diabaikan karena termasuk dalam kategori *indirect only mediation*. Oleh karena itu, organisasi perlu menjaga kepuasan kerja karyawan dan program dukungan organisasi, karena kedua faktor tersebut terbukti memberikan pengaruh

langsung maupun tidak langsung terhadap komitmen karyawan. Temuan ini selaras dengan penelitian Vigazi & Rino, (2023) yang dilakukan pada perawat di RSUD dr. Rasidin Padang bahwa *perceived organizational support* berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi pada perawat, namun efek ini dapat berdampak signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi perawat apabila dukungan yang dirasakan dari organisasi diikuti oleh efek tidak langsung dari kepuasan kerja. Sehingga semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan, semakin tinggi pula kepuasan dan komitmen organisasi perawat dirumah sakit.

Secara konseptual, Ketika perawat merasakan dukungan, pengakuan, dan perhatian dari rumah sakit, mereka cenderung mengalami peningkatan kepuasan kerja melalui perasaan dihargai, kondisi kerja yang lebih baik, dan pengakuan atas kontribusi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Kepuasan kerja tersebut kemudian memperkuat komitmen organisasi melalui aspek *affective, continuance, dan normative*. Dengan demikian, pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap komitmen organisasi sering dimediasi oleh kepuasan kerja. Peningkatan dukungan organisasi, seperti penghargaan, dukungan supervisor, dan akses sumber daya, dapat meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya memperkuat komitmen perawat terhadap rumah sakit (Meyer et al., 2002).

Secara konseptual, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* merupakan variabel kunci yang memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kepuasan kerja dan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya organisasi memperhatikan dukungan, keadilan, dan penghargaan guna meningkatkan kepuasan serta komitmen perawat secara berkelanjutan. Meskipun komitmen organisasi perawat masih didominasi kategori sedang dan masih terdapat kategori rendah, perawat perlu berperan aktif meningkatkan keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap rumah sakit melalui pemahaman visi-misi, partisipasi dalam kegiatan kerja, serta pengembangan kompetensi dan profesionalisme. Dukungan organisasi yang dirasakan secara adil dan konsisten akan meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat loyalitas, tanggung jawab moral, serta mendorong keinginan perawat untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi terbaik bagi rumah sakit.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada aspek generalisasi, karena subjek penelitian hanya mencakup perawat dengan status kepegawaian PNS, PPPK, dan BLUD yang bekerja di RSUD Dr. Ferdinand Lumban Tobing Sibolga. Kondisi tersebut menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara menyeluruh pada populasi perawat di rumah sakit lain. Selain itu, setiap instansi rumah sakit memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, sistem manajemen, serta kondisi dan situasi kerja yang berbeda-beda, sehingga memungkinkan munculnya perbedaan hasil penelitian. Perbedaan tersebut terutama dapat ditemukan pada rumah sakit dengan karakteristik khusus, seperti rumah sakit jiwa maupun jenis rumah sakit lainnya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan populasi

yang lebih luas dan beragam, baik dari segi jenis rumah sakit maupun status kepegawaian perawat, agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi dan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait hubungan antarvariabel yang diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian analisis data maka dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada perawat, hal ini menunjukkan bahwa perawat yang merasakan dukungan yang lebih besar dari organisasinya akan memiliki rasa keterikatan emosional dan tanggung jawab yang lebih kuat terhadap instansinya yang dapat meningkatkan komitmen organisasinya untuk tetap berkontribusi dan bertahan dalam organisasi. Selain itu, *Perceived Organizational support* juga memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Kepuasan Kerja yang menunjukkan bahwa persepsi individu terhadap dukungan organisasi, seperti keadilan, penghargaan, dan perhatian dari atasan, sangat berperan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja perawat. Selanjutnya, Kepuasan kerja itu sendiri memberikan dampak positif terhadap komitmen organisasi. Yang berarti perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki keterikatan dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kepuasan kerja juga berfungsi sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara *Perceived Organizational support* terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak hanya berdampak langsung pada Komitmen Organisasi, tetapi juga berdampak secara tidak langsung melalui peningkatan Kepuasan Kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya organisasi untuk memperhatikan aspek dukungan, keadilan, dan penghargaan guna meningkatkan kepuasan dan komitmen perawat dalam jangka panjang.

Penelitian ini berfokus pada satu wilayah generalisasi perawat yang berstatus pegawai PNS, PPPK dan BLUD sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya agar bisa digeneralisasikan pada populasi perawat yang lebih luas dan kompleks pada Rumah Sakit lainnya seperti Rumah Sakit Jiwa karena masing-masing instansi rumah sakit memiliki kondisi dan situasi kerja yang berbeda-beda. Serta menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, keterlibatan kerja, kepemimpinan partisipatif maupun faktor penunjang kerja lainnya, sehingga dapat meningkatkan pemahaman perawat terhadap nilai, komitmen organisasi dan tujuan organisasi untuk mewujudkan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area atas dukungan akademik yang diberikan selama pelaksanaan penelitian ini, kepada para dosen pembimbing yang memberikan masukan dan bimbingan selama proses penelitian, serta kepada Rumah Sakit Dr. Ferdinand Lumban Tobing atas izin yang diberikan sehingga penelitian ini dapat

terlaksana dengan baik dan penghargaan yang tulus kepada seluruh perawat yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

PERSETUJUAN ETIS

Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dari Rumah Sakit Umum Dr. Ferdinand Lumban Tobing dan seluruh prosedur penelitian dilaksanakan sesuai dengan prinsip etika penelitian yang berlaku dan persetujuan tertulis (*informed consent*) diperoleh dari seluruh partisipan.

PERNYATAAN BENTURAN KEPENTINGAN

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam pelaksanaan penelitian, penulisan maupun publikasi dalam artikel ini baik secara finansial maupun nonfinansial.

TRANSPARANSI DATA

Data yang digunakan dan dianalisis dalam penelitian ini tersedia dari penulis korespondensi dan dapat diperoleh berdasarkan permintaan yang wajar.

SUMBER PENDANAAN

Penelitian ini tidak menerima hibah atau sumber pendanaan eksternal dari Lembaga pemerintah, sektor komersial maupun organisasi nirlaba. Seluruh biaya yang timbul dalam pelaksanaan penelitian ini ditanggung sepenuhnya oleh penulis.

KONTRIBUSI PENULIS

Author 1 (DA) : merupakan peneliti utama yang bertanggung jawab atas konseptualisasi penelitian, desain penelitian, pengumpulan data, analisis dan interpretasi data serta penulisan draf awal naskah dan revisi naskah.

Author 2 (H) : berkontribusi dalam pengembangan metodologi, supervisi penelitian, validasi metode dan hasil penelitian serta telaah dan revisi naskah.

Author (S) : berkontribusi dalam supervisi penelitian, telaah dan revisi naskah. Seluruh penulis telah membaca dan meyetujui versi akhir artikel untuk dipublikasikan.

REFERENSI

- Afif, A. H. (2018). *The Relationship Between Perceived Organizational Supports with Job Satisfaction and Organizational Commitment at Faculty Members of Universities*. 20(4), 290–293. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5350>
- Allen & Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. <https://doi.org/10.4324/9781351121149-6>
- Anaya, A. & S. (2022). *Dokumen Target Rasio Tenaga Kesehatan*.

- Arifudin, S., Mora, L., & Hakim, A. R. (2023). *Job Satisfaction as Mediating on Perceptions of Organizational Support and The Commitment of Teacher Organizations Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi Guru*. 11(3), 363–370. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i3> p-ISSN Cahayu & Rahyuda. (2019). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 8(10), 6042–6058. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p09>
- Cook, K. S., Cheshire, C., Rice, E. R. W., & Nakagawa, S. (2013). *Social Exchange Theory*. June. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-6772-0>
- Duong, H. & H. (2024). *Perceived Organizational Support and its impact on nurses' intention to stay in vietnam: Psychological well being and Organizational Commitmen as Mediators*. 11(3), 249–258. <https://doi.org/10.18502/npt.v11i3.16172>
- Dwiyanti & Saleh. (2022). *Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat: Literature Review*. 14(September), 639–648. <https://doi.org/Volume 14 Nomor S3, September 2022 e-ISSN 2549-8118; p-ISSN 2085-1049> <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawat an>
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). *Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Hair, J. F., Sharma, P. N., Ringle, C. M., & Liengaard, B. D. (2023). *The shortcomings of equal weights estimation and the composite equivalence index in PLS-SEM*. January 2026. <https://doi.org/10.1108/EJM-04-2023-0307>
- Jufrizen. (2022). *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. <https://www.google.co.id/books?id=R2RaEAAAQBAJ>
- Karolus, H. (2022). *Ilmu Keperawatan Dasar*. CV Media Sains Indonesia.
- Leslie, B., Anderson, C., Bickham, C., Horman, J., Overly, A., Gentry, C., Callahan, C., & King, J. (2021). *Workplace Environment. Employee Responsibilities and Rights Journal*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09366-2>
- Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F., & Zhang, Y. (2020). *Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction*. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1141–1150. <https://doi.org/10.1111/jan.14305>
- Mckee, M., Bruyneel, L., Rafferty, A. M., Griffiths, P., Morencasbas, M. T., Tishelman, C., Schwendimann, R., Heinen, M., Zikos, D., Strømseng, I., & Smith, H. L. (2012). *Patient safety , satisfaction , and quality of hospital care : cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States*. 1717(March), 1–14. <https://doi.org/10.1136/bmj.e1717>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). *Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences*. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Moorhead & Griffin, R. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Moyo, N. (2019). *Testing the Effect of Employee Engagement, Transformational Leadership and Organisational Communication on Organisational Commitment*. *GATR Journal of Management and Marketing Review*, 4(4), 270–287. [https://doi.org/10.35609/jmmr.2019.4.4\(6\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2019.4.4(6))
- Purwaningrum, E. K., Suhariadi, F., & Fajrianti. (2022). *Participation and Commitment to Change on Middle Managers in Indonesia: The Role of Perceived Organizational Support as Mediator*. *Global Business Review*, 23(5), 1218–1235. <https://doi.org/10.1177/0972150919892371>
- Rahmawati, A. D., & Mulyana, O. P. (2021). *Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru SMA Negeri I Soko*. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(01), 23–35. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i1.38271>
- Ramadhan, A., Basir, S., & Darma, S. (2021). *The Impact of South Jakarta Metro Police HR Management Practices and the Perception of Organizational Support for Organizational Commitment*. 2019, 20–32. <https://doi.org/10.33258/birci.v6i1.7402>
- Ramadhani, ; Khoirunnisa. (2018). *hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada polisi wanita*. 1–6. <https://doi.org/doi.org/10.26740/cjpp.v5i2.24190>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived organizational support: A review of the literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rinda, A., & Muzakki, P. (2021). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>
- Robbins, Stephen P; Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior* (14th ed). Pearson Education.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). *Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X*. *Psikodimensia*, 13(1), 98. <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281>
- Spector, P. E. (2008). *Industrial and Organizational Pshychology* (5th ed, Issue 2).
- Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction : From Assessment To Intervetion*. Routledge.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sulistiawan, A., Yuliasesti, E., Sari, D., & Situmorang, N. Z. (2020). *Validity and Reliability of Organizational*

- Commitment using Confirmatory Factor Analysis (CFA)
Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi
Menggunakan Confirmatory Analisis Faktor (CFA). 17(2),
134–144. <https://doi.org/10.18860/psi.v17i2.10526>
- Sulistiyawati, U. S., & Sufriadi, D. (2020). *Perceived Organization Support Towards Employee Engagement and The Impact of Employee Job Satisfaction*. 4(4), 513–518. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i4.28587>
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana Prenada Media Group.
- Syani, R. S., Tentama, F., Diponegoro, A. M., Psikologi, M., Psikologi, F., & Ahmad, U. (2021). VALIDITAS DAN RELIABILITAS KONSTRUK SKALA KEPUASAN KERJA GURU. 10. <https://doi.org/10.21009/JPPP.102>
- Tumwesigye, G. (2010). *The relationship between perceived organisational support and turnover intentions in a developing country : The mediating role of organisational commitment*. 4(June), 942–952. <http://www.academicjournals.org/AJBM>
- UU Nomor 17 Tahun, 2023. (2023). *UU Nomor 17 Tahun 2023* (Issue 187315).
- Veli, V. M., Vi, A., Sla, C., Sargi, C., & Mihajlovi, J. (2015). *Organizational commitment and job satisfaction among nurses in Serbia: A factor analysis*. 62(6), 415–427. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2014.05.003>
- Vigazi & Rino. (2023). *Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada*. 02(2), 501–509. <https://doi.org/10.24036/jsn.v2i2.148>
- Wayan, N., Febriyanti, A., & Riana, I. G. (2025). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment. *International Journal of Economics*, 2(3). <https://doi.org/10.61132/ijema.v2i3.721>
- Wira, I. K., & Bagus, I. G., & Satrya. (2024). PENGARUH PERCIEVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada CV . Harmoni Bali Zoo). 1(5), 69–76. <https://doi.org/10.69714/7d1a3h38>
- Yuni, E., & Panggabean, H. (2023). PERAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMREDIKSI KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN GENERASI Y DI PT. X. 6(1991). <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i2.261>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. In Makassar: Nas Media Pustaka.