

Persepsi Dukungan Organisasi dan Kesejahteraan Psikologis pada Perawat yang Menangani Pasien Covid-19 di Kota Bekasi

¹Annisa Sulistiawanti, ²Rika Fitriyana

^{1,2}Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Email: annisa.sulistiawanti17@mhs.ubharajaya.ac.id, *rika.fitriyana@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Pandemi COVID-19 yang melanda Indonesia menyebabkan banyaknya jumlah pasien positif COVID-19 yang harus diberikan perawatan. Perawatan bagi pasien yang positif COVID-19 merupakan tanggung jawab dari tenaga kesehatan yang salah satunya adalah perawat. Lonjakan jumlah pasien yang harus diberi perawatan tersebut menjadi stresor bagi para perawat yang dapat mengakibatkan rendahnya kondisi kesejahteraan psikologisnya. Stres yang dialami oleh perawat bersumber di tempat kerjanya yaitu rumah sakit. Pihak rumah sakit harus menciptakan lingkungan kerja yang berkontribusi kepada kesejahteraan para perawatnya untuk menciptakan persepsi dukungan organisasi yang baik pada perawat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada perawat yang menangani pasien COVID-19. Subjek dalam penelitian ini yaitu perawat yang menangani pasien COVID-19 dan bekerja di rumah sakit yang berlokasi di Kota Bekasi dengan teknik pengambilan sampel Purposive Sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 123 perawat yang dihitung menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 10% berdasarkan jumlah populasi sebanyak 2.718 perawat. Alat ukur dalam penelitian ini adalah skala persepsi dukungan organisasi dan skala kesejahteraan psikologis dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment dengan hasil sebesar 0,610 dan nilai signifikansi 0.00 ($p < 0.05$). Hasil dari penelitian ini adalah adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada perawat yang menangani pasien COVID-19 di Kota Bekasi.

Kata Kunci: COVID-19, Persepsi Dukungan Organisasi, Kesejahteraan Psikologis, Perawat

Abstract

The COVID-19 pandemic that hit Indonesia caused a large number of positive COVID-19 patients to be treated. Care for patients who are positive for COVID-19 is the responsibility of health workers, one of which is a nurse. The surge in the number of patients who must be given treatment is a stressor for nurses which can result in low psychological well-being. The stress experienced by nurses comes from the workplace, which is the hospital. The hospital must create a work environment that contributes to the welfare of its nurses to create a good perception of organizational support for nurses. The purpose of this study is to see a relationship between perceptions of organizational support and psychological well-being in nurses treating COVID-19 patients. The subjects in this study were nurses treating COVID-19 patients and worked in hospitals located in Bekasi city using purposive sampling technique. The sample amounted to 123 nurses which was calculated using the Slovin formula with an error rate of 10% based on a population of 2,718 nurses. The measuring instrument in this study is the perceived organizational support scale and the psychological well-being scale using the Likert scale. This study uses the Pearson Product Moment correlation test with a result of 0.610 and a significance value of 0.00 ($p < 0.05$). the result in this study indicate that there is a relationship between perceived organizational support and the psychological well-being of nurses who treat COVID-19 patients.

Keywords: COVID-19, Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, Nurses

PENDAHULUAN

Indonesia terhitung sudah setahun lebih menghadapi pandemi COVID-19 sejak kasus terkonfirmasi positif COVID-19 pertama pada tanggal 2 Maret 2020. Pada tanggal 15 Juli 2021, Indonesia mencatatkan rekor tertinggi kasus harian terkonfirmasi positif sebanyak 56.757 orang yang menambah total kasus terkonfirmasi positif COVID-19 sebanyak 2.726.803 orang (Nuryanti, 2021). Pada tanggal yang sama, Jawa Barat juga mencatat kasus terkonfirmasi positif COVID-19 sebanyak 11.101 orang dengan total 107.580 pasien COVID-19 yang masih dalam perawatan. Dalam kota Bekasi sendiri terdapat 11.490 orang yang tercatat sebagai kasus positif aktif COVID-19, dimana kasus aktif ini merupakan para pasien yang masih dalam perawatan di rumah sakit maupun yang menjalani isolasi mandiri (Pebriansyah, 2021).

Banyaknya kasus aktif COVID-19 di kota Bekasi dimana pasien harus dirawat di rumah sakit serta dipantau kondisinya bagi yang isolasi mandiri merupakan salah satu tugas tenaga kesehatan. Menurut UU No. 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, yang dimaksud dengan tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Berdasarkan data jumlah tenaga kesehatan yang didayagunakan di Fasilitas Layanan Kesehatan di Indonesia per 31 Desember 2019, profesi yang memiliki sumber daya manusia (SDM) terbanyak dalam tenaga kesehatan adalah profesi perawat (bppsdm.kemkes.go.id., 2019).

Dihimpun dari UU No. 38 Pasal 16 Tahun 2014 tentang Keperawatan, dijelaskan bahwa perawat bertugas sebagai pemberi asuhan keperawatan, penyuluhan dan konselor bagi klien, pengelola pelayanan keperawatan, peneliti keperawatan, pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang dan pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu. Perawat berperan penting dalam menangani pasien COVID-19 karena mereka memiliki proporsi sebanyak 75% sebagai tenaga medis yang bertugas langsung untuk menangani pasien COVID-19 (Li et al (2020), dalam Sholihah, 2020). Pandemi COVID-19 ini mengakibatkan para perawat merasa sangat kelelahan karena harus merawat pasien yang jumlahnya sangat banyak melebihi kapasitas biasanya.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 21 Juli sampai 25 Juli 2021 kepada 5 perawat yang menangani pasien COVID-19, pertanyaan yang diajukan berupa kondisi para perawat saat bertugas menangani banyaknya pasien positif COVID-19 yang ada di rumah sakit tempat bekerja. Kesimpulan dari hasil wawancaranya adalah semua perawat yang diwawancara mengakui bahwa mereka merasa kelelahan disaat harus menangani pasien COVID-19 yang jumlahnya sangat banyak. Mereka harus bekerja lebih cepat dari biasanya karna harus menangani pasien yang jumlahnya cukup banyak. Adapun kondisi bekerja menggunakan alat pelindung diri (APD) yang tidak nyaman membuat perawat semakin mudah merasa kelelahan. Akibat dari kelelahan yang dirasakan oleh para perawat berbeda-beda diantaranya stress, daya pikir menurun, kurang konsentrasi, mudah lupa terhadap sesuatu, tidak semangat dalam bekerja,

lelah seluruh tubuh, sulit tidur, merasa lesu, pusing dan sering mengantuk.

Hasil wawancara tersebut sejalan dengan hasil *scoping review* mengenai respon psikologis perawat selama menangani pasien positif COVID-19 di masa pandemi COVID-19 mendapatkan hasil bahwa secara psikologis perawat mengalami kecemasan, gejala depresi, perasaan takut, khawatir dan stres akut (Ridlo et al., 2021). Kondisi yang dialami para perawat yang menangani pasien positif COVID-19 ini merupakan wujud dari tidak terpenuhinya kesejahteraan psikologis karena salah satu tanda individu yang memiliki kesejahteraan psikologis adalah dengan tidak adanya gejala-gejala depresi yang dialami (Kusumawati et al., 2021).

Kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal (Ryff & Singer, 1996). Kesejahteraan psikologis dicerminkan dengan tidak adanya tekanan psikologis, seperti kecemasan ataupun gejala depresi (Trudel-Fitzgerald et al., 2019). Adapun dimensi kesejahteraan psikologis menurut Ryff, (2013) yaitu, Penerimaan Diri, Hubungan Positif Dengan Orang Lain, Otonomi, Penguasaan Lingkungan, Tujuan Hidup, dan Pertumbuhan Pribadi.

Individu yang sejahtera secara psikologis adalah individu yang memiliki perasaan yang baik, positif, bahagia dan puas dengan kehidupannya. Kesejahteraan psikologis dapat ditandai dengan individu yang memiliki makna, tujuan dan arah dalam hidupnya. Ciri lainnya adalah apabila individu memiliki kehidupan yang sesuai dengan keyakinan pribadi, dapat memanfaatkan bakat dan potensi pribadi, baik dalam mengelola situasi kehidupannya, memiliki kedalaman hubungan dalam ikatan dengan orang lain yang signifikan dan memiliki penerimaan terhadap dirinya sendiri, termasuk kesadaran akan keterbatasan pribadi (Ryff, 2013).

Konsekuensi negatif dari stres terkait tugas pekerjaan tidak hanya berdampak negatif pada kesejahteraan individu tetapi juga pada organisasi tempat bekerja dimana dalam hal ini adalah rumah sakit. Kesejahteraan individu yang buruk dapat menyebabkan lebih banyak ketidakhadiran, penurunan produktivitas, kepuasan kerja yang rendah dan keinginan berpindah yang meningkat. Dalam penelitian ini, stress akibat pekerjaan yang dialami oleh perawat bersumber di tempat kerjanya yaitu rumah sakit. Oleh karena itu, organisasi tempat individu bekerja harus menciptakan lingkungan kerja yang berkontribusi kepada kesejahteraan individu pekerjanya (Roemer & Harris, 2018).

Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh organisasi tempat bekerja untuk menciptakan kesejahteraan terhadap pekerjaan adalah dengan memberikan dukungan organisasi. Dukungan organisasi merupakan upaya untuk memberi penghargaan, perhatian dan peningkatan kesejahteraan kepada setiap karyawan sesuai dengan usaha yang diberikan kepada organisasi (Eisenberger et al., 2002). Teori dukungan organisasi berpendapat bahwa karyawan mengembangkan penilaian tentang seberapa besar nilai dan kepedulian organisasi terhadap karyawan dari berbagai aspek, seperti

pengakuannya atas upaya karyawan atau kesediaannya untuk memenuhi kebutuhan sosioemosional mereka, itulah yang disebut sebagai persepsi dukungan organisasi (Kurtessis et al., 2017).

Persepsi dukungan organisasi adalah penilaian pribadi dari karyawan mengenai seberapa jauh organisasi memberi nilai kontribusi, memberi dukungan, serta peduli terhadap kesejahteraan mereka. Jika karyawan beranggapan dukungan organisasi yang ia terima tinggi, maka karyawan tersebut mengakui identitas keanggotaan dalam organisasi dan mengembangkan hubungan serta memiliki penilaian yang bersifat positif dalam organisasi tersebut (Lase et al., 2020). Penilaian ini lebih lanjut membantu karyawan menentukan sikap dan perilaku pekerjaan yang sesuai dengan prinsip timbal balik yang disorot dalam teori pertukaran sosial dimana pertukaran sosial dibangun di atas kepercayaan dan mencerminkan sisi sosioemosional dari hubungan interpersonal (Wang et al., 2020). Persepsi dukungan organisasi bisa memenuhi kebutuhan sosioemosional, menghasilkan identifikasi dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, keinginan yang meningkat untuk membantu keberhasilan organisasi, dan kesejahteraan psikologis yang lebih baik (Kurtessis et al., 2017). Setidaknya ada tiga dimensi dari persepsi dukungan organisasi yaitu keadilan, dukungan atasan dan penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan (Eisenberger et al., 2002).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu Manager Perawat di Rumah Sakit yang menangani pasien COVID-19, didapatkan bahwa organisasi telah membuat peraturan rumah sakit sebaik mungkin dengan mempertimbangkan aspek keadilan bagi para pekerja rumah sakit. Rumah sakit juga menjamin keamanan para perawat yang menangani pasien COVID-19 yaitu dengan memberikan mereka APD yang lengkap dan sesuai dengan aturan pemerintah. Tidak banyak penambahan jam kerja bagi perawat juga dilakukan untuk mencegah terjadinya kelelahan yang dialami oleh para perawat. Kepala unit dari para perawat pun aktif mendampingi para perawat yang merasa adanya gangguan terhadap mentalnya akibat dari menangani pasien COVID-19. Kepala unit selalu menugaskan bagi para perawat untuk saling tolong-menolong dan saling merangkul semua perawat yang sedang bekerja agar tidak merasa kelelahan dan juga agar mereka merasa memiliki teman untuk berbagi dalam kesulitan.

Disaat kondisi pandemi COVID-19 ini peran perawat sangat dibutuhkan untuk memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dan terlibat dalam proses diagnosis, pencegahan, pengontrolan dan perawatan pasien secara langsung (Ridlo et al., 2021). Kelelahan dan respon negatif psikologis yang dialami para perawat yang sudah dijelaskan diatas dapat berdampak pada penurunan kualitas pelayanan keperawatan yang seharusnya dilakukan oleh perawat (Ardiyanti et al., 2017). Maka dari itu perawat perlu memiliki kesejahteraan psikologis yang baik, karena jika seorang perawat merasa sejahtera psikologisnya maka akan timbul peningkatan motivasi, perasaan semangat bekerja dan merasa puas dengan hal positif yang dapat mereka lakukan untuk orang lain dan dirinya sendiri. Hal ini akan berdampak pada kualitas pemberian asuhan keperawatan serta peningkatan

kepuasan pasien mengenai pelayanan yang mereka dapatkan (Kusumawati et al., 2021).

Penelitian lain mengungkapkan bahwa kurangnya kesejahteraan psikologis dalam diri individu dapat menyebabkan konsekuensi kemanusiaan dan finansial yang luas, seperti depresi, berkurangnya motivasi, proses berpikir yang lambat, psychological withdrawal dan turnover. Sedangkan bagi individu yang memiliki kesejahteraan psikologis tingkat tinggi dapat mengembangkan keadaan psikologis positif dengan menunjukkan kecenderungan sikap dan perilaku positif, seperti produktivitas dan kinerja yang lebih baik, organizational citizenship behavior, dan kepuasan hidup (Wang et al., 2020).

Apabila organisasi memberikan dukungan kepada para pekerja, pekerja dapat termotivasi untuk belajar dan meningkatkan diri mereka sendiri dengan sikap dan perilaku positif tersebut. Umpaman balik dari dukungan organisasi yang diberikan itu adalah karyawan akan lebih peduli kepada pekerja lain dan menciptakan suasana hubungan yang lebih baik. Selain itu, tanggung jawab untuk mencapai tujuan dan kepentingan organisasi akan memberikan otonomi kerja yang lebih tinggi bagi para pekerja. Hal tersebut sangat berguna untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis para perawat karena memiliki hubungan yang baik dengan orang lain serta memiliki otonomi kerja merupakan ciri dari kesejahteraan psikologis (Ni & Wang, 2015).

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ni & Wang, (2015) di atas mempertegas bahwa dukungan organisasi dapat secara positif memprediksi kesejahteraan psikologis. Pekerja dengan dukungan organisasi yang tinggi memiliki harapan yang tinggi untuk mendapatkan penghargaan dan perhatian, oleh karena itu mereka akan lebih berusaha untuk memberikan kinerja yang lebih baik dan keadaan sosial-emosional yang positif kepada organisasi. Hal tersebut membuat harga diri individu lebih mungkin untuk dicapai dan dipertahankan, kemudian mereka mendapatkan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas mendasari peneliti untuk melakukan penelitian mengenai hubungan persepsi dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada perawat yang menangani pasien COVID-19 di Kota Bekasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada perawat yang menangani pasien COVID-19 di Kota Bekasi.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe korelasional. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah persepsi dukungan organisasi dan variabel terikatnya yaitu kesejahteraan psikologis.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di rumah sakit yang berlokasi di Kota Bekasi yaitu sebanyak 2.718 perawat (bppsdmk.kemkes.go.id., 2019). Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan

dalam penelitian ini yaitu; 1) berprofesi sebagai perawat, 2) bekerja di rumah sakit yang berlokasi di Kota Bekasi, 3) bertugas menangani pasien COVID-19. Sementara jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu 123 sampel.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi berupa skala likert dari kedua variabel yaitu, variabel kesejahteraan psikologis dan variabel persepsi dukungan organisasi. Skala tersebut terdapat dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan favorable dan pernyataan unfavorable serta terdiri dari empat pilihan jawaban diantaranya Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Pada skala kesejahteraan psikologis dilakukan uji daya diskriminasi terhadap aitem yang berjumlah 36 item, diperoleh 27 aitem yang memiliki koefisien korelasi item total (r_{ix}) sama dengan atau lebih besar daripada 0,300 sehingga aitem tersebut dapat diterima dan digunakan untuk penelitian. Terdapat 9 item yang memiliki koefisien korelasi item total (r_{ix}) kurang dari 0,300 sehingga item tersebut ditolak dan digugurkan atau tidak dapat dipakai untuk penelitian. Adapun nilai reliabilitas dari item yang valid sebesar 0.912.

Pada skala persepsi dukungan organisasi setelah dilakukan uji daya diskriminasi terhadap aitem yang berjumlah 20 item, diperoleh 19 aitem yang memiliki koefisien korelasi item total (r_{ix}) sama dengan atau lebih besar daripada 0,300 sehingga aitem tersebut dapat diterima dan digunakan untuk penelitian. Terdapat 1 item yang memiliki koefisien korelasi item total (r_{ix}) kurang dari 0,300 sehingga item tersebut ditolak dan digugurkan atau tidak dapat dipakai untuk penelitian. Adapun nilai reliabilitas dari item yang valid sebesar 0.899.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi Pearson Product Moment dengan software (Statistical Package for Social Science) SPSS 20.0. Sebelum dilakukan uji korelasi, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji linearitas dan uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi dengan normal atau tidak sedangkan uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak (Periantalo, 2017).

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Subjek

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 123 orang. Terdapat 114 subjek yang berjenis kelamin perempuan dan terdapat 9 subjek yang berjenis kelamin laki-laki. Rentang usia subjek terbanyak berada pada usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 73 orang. Untuk rentang usia 31-40 tahun sebanyak 28 orang, rentang usia 41-50 tahun sebanyak 19 orang dan rentang usia 51-60 tahun sebanyak 3 orang.

Uji Asumsi

Pengujian pertama yang dilakukan yaitu uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji normalitas apabila menunjukkan nilai $p > 0.05$ maka sebaran data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal, jika nilai $p < 0.05$ maka sebaran data penelitian berdistribusi tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menghasilkan nilai

signifikansi sebesar 0.421 ($p > 0.05$) maka dapat disimpulkan kedua variabel berdistribusi dengan normal. Hasil uji linearitas untuk penelitian ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.00. Hal ini menunjukkan bahwa $p < 0.05$ maka yang dapat diartikan bahwa antara variabel persepsi hubungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis terdapat hubungan yang linier.

Uji Korelasi

Uji korelasi koefisien Pearson Product Moment didapatkan hasil sebesar 0,610** yang mengartikan hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis ternilai kuat. Korelasi koefisien menunjukkan arah positif yang berarti arah hubungan kesejahteraan psikologis dan persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan setara yaitu jika skor persepsi dukungan organisasi tinggi maka skor kesejahteraan psikologis juga tinggi. Adapun tanda 2 bintang (**) yang terdapat pada nilai koefisiensi menginterpretasikan bahwa korelasi signifikan pada level 0,01. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada perawat yang menangani pasien COVID-19 di Kota Bekasi.

Gambar 1. Hasil Uji Korelasi.

	Kesejahteraan Psikologis	Persepsi Dukungan Organisasi
Kesejahteraan Psikologis	Pearson Correlation	1 .610**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	123 123
Persepsi Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	.610** 1
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	123 123

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Kategorisasi

Berdasarkan hasil uji kategorisasi, yang telah dilakukan terhadap 123 perawat yang menangani pasien COVID-19 di Kota Bekasi, didapatkan bahwa 58,5% perawat memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi dan 41,5% perawat memiliki kesejahteraan psikologis tingkat sedang. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada 41,5% perawat yang kurang memiliki kesejahteraan psikologis. Sedangkan untuk persepsi dukungan organisasi, terdapat 69,1% perawat yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang baik dan 30,9% perawat yang memiliki persepsi dukungan organisasi sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa 69,1% perawat kurang mendapatkan dukungan yang dipersepsikan secara sangat baik oleh para perawat.

Hasil yang menunjukkan ketidaksamaan kondisi kesejahteraan psikologis yang dialami oleh perawat pada saat wawancara diawal penelitian dan pada saat pengambilan data penelitian diduga karena adanya perbedaan kondisi pandemi COVID-19 pada bulan Juli dan November sampai Desember 2021. Pada bulan Juli 2021, Kota Bekasi mencatatkan jumlah pasien aktif positif COVID-19 sebanyak 11.490 orang. Hal tersebut membuat banyak rumah sakit kualahan dalam menangani banyaknya pasien positif COVID-19 yang harus ditangani. Tingginya jumlah pasien tersebut menyebabkan beban kerja yang tinggi juga bagi perawat yang bertugas sehingga menyebabkan kelelahan dan berdampak negatif pada

psikologisnya. Pada saat kondisi inilah peneliti melakukan wawancara pada beberapa perawat yang menangani pasien COVID-19 dan mendapatkan kesimpulan bahwa perawat mengalami kesejahteraan psikologis yang kurang baik.

Sedangkan pada bulan November sampai Desember 2021, Kota Bekasi mencatatkan hanya sekitar 10 sampai 50 kasus aktif positif COVID-19. Kondisi pandemi yang sudah membaik ini membuat banyak rumah sakit tidak lagi kelebihan pasien dan beban kerja yang dialami oleh para perawat pun lebih ringan. Ditambah lagi dengan kondisi perawat yang mendapatkan persepsi dukungan organisasi yang baik sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kembali kesejahteraan psikologisnya. Maka dari itu saat peneliti mulai melakukan pengambilan data penelitian, kebanyakan dari para perawat sudah kembali memiliki kesejahteraan psikologis yang baik.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada perawat yang menangani pasien COVID-19 di Kota Bekasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,610** yang berarti bahwa hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis bernilai kuat. Korelasi koefisien menunjukkan arah positif yang berarti arah hubungan kesejahteraan psikologis dan persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan setara yaitu jika skor persepsi dukungan organisasi tinggi maka skor kesejahteraan psikologis juga tinggi. Sementara itu, tanda 2 bintang (**) yang terdapat pada nilai koefisiensi menginterpretasikan bahwa korelasi signifikan pada level 0,01.

Bila dilihat dari hasil uji kategorisasi didapatkan bahwa 58,5% perawat memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi dan 41,5% perawat memiliki kesejahteraan psikologis tingkat sedang. Artinya bahwa masih ada 41,5% perawat yang kurang memiliki kesejahteraan psikologis. Sementara untuk persepsi dukungan organisasi, ada 69,1% perawat yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang baik dan 30,9% perawat memiliki persepsi dukungan organisasi sangat baik. Artinya menunjukkan bahwa 69,1% perawat kurang mendapatkan dukungan yang dipersepsikan secara sangat baik oleh para perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sastaviana (2018), diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,675 yang berarti bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif dengan kesejahteraan psikologis. Penelitian tersebut juga mempertegas bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh cukup besar terhadap kesejahteraan psikologis yaitu sebesar 45,6%. Penelitian lain yang dilakukan oleh (De Paul & Bikos, 2015) juga menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan kesejahteraan psikologis. Penelitian ini juga mendapatkan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi yang tinggi dapat membuat kesejahteraan psikologis karyawan juga tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Perawat Yang Menangani Pasien COVID-19” dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan variabel kesejahteraan psikologis. Hubungan tersebut menunjukkan arah positif yang berarti semakin baik persepsi dukungan organisasi yang dialami perawat maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis pada perawat. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya, apabila persepsi dukungan organisasi yang diterima tidak baik, maka kesejahteraan psikologis perawat akan rendah.

Berdasarkan kesimpulan tersebut bagi pihak rumah sakit diharapkan dapat memberikan persepsi dukungan organisasi yang sangat baik kepada perawat untuk bisa meningkatkan kesejahteraan psikologis bagi para perawat. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi perawat untuk bisa mempertahankan kesejahteraan psikologisnya dengan cara menerima keadaan diri apa adanya, memiliki hubungan yang baik dengan orang-orang sekitar, belajar untuk lebih mandiri dan tidak mudah terpengaruh oleh orang lain, mencoba untuk mengatur kondisi lingkungan yang sesuai dengan dirinya, merencanakan tujuan hidup dan melakukan kegiatan yang bermanfaat untuk perkembangan diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyanti, N., Wahyuni, I., & Jayanti, S. (2017). Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Kelelahan Kerja Pada Tenaga Keperawatan Dan Tenaga Kebidanan Di Puskesmas Mlati Ii Sleman Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(5), 264–272.
- bppsdm.kemkes.go.id. (2019). *Badan PPSDM Kesehatan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*. Data Tenaga Keperawatan Yang Didayagunakan Di Fasyankes Di Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat. http://bppsdm.kemkes.go.id/info_sdmk/info/rekap_kab?kab=3275&rumpun=3
- De Paul, N. F., & Bikos, L. H. (2015). Perceived organizational support: A meaningful contributor to expatriate development professionals' psychological well-being. *International Journal of Intercultural Relations*, 49, 25–32. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2015.06.004>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of*

- Management*, 43(6), 1854–1884.
<https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Kusumawati, F. T., Dwiantoro, L., & Nurmalia, D. (2021). Psychological Wellbeing Perawat Igdr Rumah Sakit Jiwa Dalam Masa Tugas Covid-19: Studi Fenomenologi. *Jurnal Surya Muda*, 3(2), 76–101.
<https://doi.org/10.38102/jsm.v3i2.88>
- Lase, M., Manurung, Y. S., & Akmal, M. El. (2020). Keinginan Berpindah Kerja ditinjau dari Persepsi Dukungan Organisasi Karyawan Toko Matahari Medan Fair. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(3), 597–606.
<https://doi.org/10.34007/jehss.v2i3.120>
- Ni, C., & Wang, Y. (2015). The Impact of Perceived Organizational Support and Core Self-Evaluation on Employee's Psychological Well-Being. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 03(02), 73–81. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2015.32011>
- Nuryanti. (2021). *Indonesia Peringkat 1 di Dunia Kasus Harian Covid-19 per 15 Juli 2021, Tambah 56.757 Kasus Baru*. Tribunnews.com.
<https://www.tribunnews.com/corona/2021/07/15/indonesia-peringkat-1-di-dunia-kasus-harian-covid-19-per-15-juli-2021-tambah-56757-kasus-baru>
- Pebrriansyah, A. (2021). *Update COVID-19 Jabar 16 Juli, Depok dan Bekasi Paling Banyak Kasus Aktif*. Suarabekasi.id.
<https://bekaci.suara.com/read/2021/07/16/124945/update-covid-19-jabar-16-juli-depok-dan-bekasi-paling-banyak-kasus-aktif>
- Periantalo, J. (2017). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Ridlo, M., Ismail, S., Rochana, N., & Sarinti, S. (2021). Respon Psikologis Perawat Selama Pandemik Covid-19: Scoping Review. *Jurnal Ners Indonesia*, 11(2), 154.
<https://doi.org/10.31258/jni.11.2.154-170>
- Roemer, A., & Harris, C. (2018). Perceived organisational support and well-being: The role of psychological capital as a mediator. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44, 1–11.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1539>
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28.
<https://doi.org/10.1159/000353263>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological Well-Being: Meaning, Measurement, and Implications for Psychotherapy Research Key Words Self-acceptance Purpose in life Positive relationships Personal growth Autonomy Environmental mastery Sociodemographic differences Vulnerability Resilien. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65, 14–23.
<https://www.karger.com/Article/PDF/289026>
- Sholihah, L. (2020). Peran Dan Kompetensi Perawat Dalam Penanganan Pandemi Pada Kasus Covid-19 : Literature Review. [Universitas Pendidikan Indonesia]. In *Thesis*. <http://repository.upi.edu/id/eprint/50133>
- Trudel-Fitzgerald, C., Millstein, R. A., Von Hippel, C., Howe, C. J., Tomasso, L. P., Wagner, G. R., & Vanderweele, T. J. (2019). Psychological well-being as part of the public health debate? Insight into dimensions, interventions, and policy. *BMC Public Health*, 19(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-8029-x>
- Wang, X., Guchait, P., & Paşamehmetoğlu, A. (2020). Why should errors be tolerated? Perceived organizational support, organization-based self-esteem and psychological well-being. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(5), 1987–2006. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2019-0869>