

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti berencana melakukan penelitian tentang pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap keterikatan karyawan di Rumah Sakit Nahdhatul Ulama Jombang. Adapun hasil dari penelitian terdahulu ini akan dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

**Tabel 2. 1 Tinjauan Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Penelitian dan Judul Jurnal</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Putra F. Tindige, Jantje Sepang dan Ferdy Roring (2018) Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Keterikatan Karyawan Di PT. WAHANA NISMO MANADO	Persepsi dukungan Organisasi (X1), Keterikatan Karyawan (X2), karyawan (Y)	Kuantitatif	Dari hasil penelitian, dapat diketahui variable persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawa
2.	Linda Dwi Pertiwi1, Ermina Istiqomah2 dan Rika Vira Zwagery3(2019) Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT PELINDO III (PERSERO) CABANG BANJARMASIN	Persepsi Dukungan Organisasi (X1), Keterikatan Karyawan (X2), Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil analisa tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja dapat diterima.
3.	Hasna Aghnia Nabila dan Intan Ratnawati (2020) Pengaruh	Persepsi Dukungan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan persepsi

	Perspsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang)	Organisasi (X1), Keterikatan Karyawan (Z1), Perilaku Kerja Proaktif (Z2), Kinerja Karyawan (Y1)		dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap karyawan kinerja,
4.	Rifa Faadhilah Rianti dan Adang Widjana ( 2020 ) Pengaruh Perspsi Dukungan Organisasi dan Keterlinbatan kerja terhadap Keterikatan Karyawan di PT INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA	Persepsi Dukungan Organisasi (X1), Keterlibatan Kerja (X2), Keterikatan Karyawan (Y)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisa yang diperoleh bahwa persepsi dukungan organisasi & keterlibatan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan.
5.	Yeni Febriani dan Olievia Prabandini Mulyana (2021) Hubungan Antara Perspsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan Pada PT X	Persepsi Dukungan Organisasi (X1), Keterlibatan Kerja (X2), Keterikatan Karyawan (Y)	Kuantitatif ,	hasil penelitian menunjukkan arah hubungan yang searah dan positif yang artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula keterikatan karyawannya. Hal tersebut dapat terjadi sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasinya maka semakin rendah pula

				keterikatan karyawannya
6.	Suci Gita Mawarni dan Olievia Prabandini Mulyana (2020) Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan karyawan Pada Perawat	Persepsi dukungan organisasi (X1), Keterikatan karyawan (X2), Perawat (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan positif terhadap keterikatan karyawan

*Sumber: Data Diolah 2024*

Dalam penelitian ini terdapat adanya persamaan dan perbedaan dengan peneliti terdahulu. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada variabelnya yaitu pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja, sedangkan perbedaannya yaitu pada objek penelitiannya, dimana penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Nahdahtul Ulama Jombang

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Keterikatan Karyawan

#### 2.2.1.1 Pengertian Keterikatan Karyawan

Schaufeli dan Bakker (2002); Kartono (2017) menyatakan bahwa keterikatan karyawan merupakan suatu perasaan positif dari seorang karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehingga dapat berkontribusi baik dari segi kognitif maupun fisik terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja.

Mujiasih (2015) mengatakan bahwa adanya keterikatan pada karyawan akan menguntungkan bagi perusahaan, karena perusahaan akan mendapatkan kontribusi lebih dari karyawannya dan karyawan akan cenderung setia serta hanya sedikit yang memiliki keinginan untuk

meninggalkan perusahaan, dengan begitu tujuan dari perusahaan dapat tercapai, selain itu seorang karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam memajukan perusahaan tempatnya bekerja. Berdasarkan hal di atas perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila karyawan-karyawan yang bekerja didalamnya memiliki keterikatan karyawan karena dapat meningkatkan produktivitas pada pekerjaannya.

Pengertian selanjutnya berasal dari Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai bentuk antusias seorang karyawan pada perusahaan yang melibatkan rasa puas saat bekerja dalam diri individu.

Berdasarkan beberapa pendapat keterikatan karyawan yang telah dikemukakan oleh tokoh di atas dapat disimpulkan keterikatan karyawan ialah suatu bentuk hasil persepsi positif yang yang diberikan karyawan yang melibatkan aspek kognitif serta psikologis agar tercapainya tujuan dari perusahaan. Melalui keterikatan karyawan inilah seorang karyawan akan terlihat apakah ia akan memberikan kontribusinya terhadap perusahaan atau tidak.

#### 2.2.1.1 Faktor – Faktor Keterikatan Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan menurut para ahli, antara lain :

A. Arum ((2003), 2020) terdapat empat faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagement*) Yaitu :

1. Tuntutan pekerjaan (*job demands*)

Tuntutan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai segala hal yang membutuhkan usaha atau biaya secara fisik, psikologis, sosial dan organisasional yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan yang mempengaruhi kondisi fisik, psikologis, sosial dan perusahaan. Tuntutan pekerjaan ini mampu memberikan dampak negatif pada keterikatan kerja bila disertai dengan kegiatan yang membutuhkan usaha besar.

2. Sumber daya pribadi (*personal resources*)

Menurut Bakker (2011) sumber daya pribadi merupakan evaluasi diri yang positif mengacu pada ketahanan dan kemampuan individu untuk mengontrol diri serta memberikan dampak baik bagi lingkungannya. Semakin tinggi sumber daya pribadi yang dimiliki seseorang membuatnya semakin menghargai diri sendiri. Selain itu karyawan akan semakin berusaha mencapai sasaran diri sendiri (*self-cocordance*). Karayawan yang memiliki sasaran diri sendiri ini akan memicu peningkatan kinerja dan mencapai kepuasan yang lebih tinggi.

3. Sumber daya pekerjaan (*job resources*)

Aspek fisik, sosial, psikologis, atau emosional dari pekerjaan yang mampu membuat karyawan mencapai tujuan kerja, mampu mengurangi tuntutan pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan serta perkembangan pribadi. Sumber daya ini dapat terbagi menjadi

dua kategori yaitu internal (fitur kognitif dan pola aksi) dan eksternal (organisasional dan sosial). Sumber daya eksternal meliputi kontrol pekerjaan, variasi tugas, kesempatan untuk kenaikan pangkat dan partisipasi dalam mengambil keputusan. Sedangkan sumber daya sosial meliputi dukungan rekan kerja, keluarga dan teman sebaya (Demerouti dkk., 2001)

#### 4. Keterlibatan Kerja atau Modal Sosial (*Social Capital*).

Keterlibatan Kerja atau Modal sosial merupakan fitur sosial organisasi yang terdiri dari kepercayaan, norma, sikap timbal balik dan jaringan. Mampu meningkatkan efisiensi dari masyarakat dengan tindakan yang terkordinasi. Kepercayaan merupakan penilaian mengenai individu berdasarkan riwayat interaksi yang sudah berjalan sebelumnya. Informasi tersebut akan digunakan untuk melihat pola perilaku dari individu. Norma merupakan standar sosial yang digunakan untuk memandu individu di dalam kelompok. Sikap timbal balik merupakan konsep pertukaran sosial dimana individu akan mendapatkan keuntungan baik sekarang atau di masa yang akan datang.

B. Menurut McBain (2007) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat memengaruhi keterikatan karyawan, yaitu:

##### 1. Organisasi

Organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan, sehingga organisasi harus mampu lebih menghargai para

karyawan lebih dari variabel lainnya, sebagai kekuatan yang memberikan kontribusi bagi perusahaan yang sedang bersaing

## 2. Manajemen dan Kepemimpinan

Faktor ini merujuk kepada seberapa penting dan bergunanya peran pemimpin dan manajemen perlu untuk bisa menolong para karyawan mereka dalam menemukan passion mereka.

## 3. Kondisi Kerja

Faktor ini merujuk kepada lingkungan tempat bekerja, peran organisasi dan pemimpin untuk menciptakan lingkungan yang baik dan sehat agar para karyawan merasa lebih bergairah dengan pekerjaan mereka dan menunjukkan perilaku bahwa tidak hanya organisasi namun para karyawan sebagai individu yang didorong kearah lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas bahwa dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan menurut Arum (2019) Tuntutan kerja, sumber daya pribadi, sumber daya pekerjaan dan Keterlibatan kerja / modal sosial dan menurut McBain (2007) Organisasi, manajemen dan kepemimpinan, kondisi kerja

### 2.2.1.2 Indikator Keterikatan Karyawan

Indikator Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Menurut Schaufeli dan Bakker (2010) sebagai berikut :

1. Kemauan karyawan yaitu kemauan karyawan atau rasa ingin melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh.\
2. Semangat dalam bekerja yaitu Keinginan diri bekerja dengan sungguh untuk mencapai hasil yang diharapkan

3. Bangga terhadap pekerjaan yaitu merasa senang dan puas terhadap yang diraih atas usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
4. Perasaan antusias yaitu perasaan senang dan semangat dalam menanggapi suatu pekerjaan.
5. Karyawan berkonsentrasi penuh yaitu karyawan bekerja dengan fokus dan penuh hati – hati dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
6. Merasa terikat dengan pekerjaan yaitu karyawan menyukai pekerjaannya yang dilakukan dengan sepenuh hati tanpa terpaksa.
7. Sulit melepaskan diri dari pekerjaan yaitu karyawan tidak bisa melepaskan pekerjaannya karena karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada di lingkungan

## 2.2.2 Keterlibatan kerja

### 2.2.2.1 Pengertian Keterlibatan kerja

Luthans (2006) mendefinisikan keterlibatan kerja (job dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan). Menurut Muchinsky (2007), keterlibatan kerja mencakup sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi secara psikologis dengan karyanya dan pentingnya bekerja untuk seseorang dalam citra dirinyainvolvement) sebagai suatu kondisi dimana anggota organisasi menempatkan.

Keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja yang inovatif dan merupakan keadaan psikologis yang positif terkait

dengan perilaku kerja inovatif (Kim & Park, 2017). Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan perasaan solidaritas yang tinggi terhadap organisasi dan mempunyai motivasi kerja internal yang tinggi. Individu akan memiliki keterlibatan kerja yang rendah jika ia memiliki motivasi kerja yang rendah dan merasa menyesal dengan pekerjaannya.

Keterlibatan kerja merupakan internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang (Cohen, 2013). Muchinsky (2003) berpendapat bahwa keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran dirinya secara total.

Robbins dan Judge (2013), karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan dengan performansi kerja (Russo et al 2013), Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat menurunkan jumlah ketidakhadiran karyawan.

Berdasarkan pemaparan dari beberapa pendapat tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena bagi mereka pekerjaan

adalah suatu hal yang sangat penting. Sehingga mereka akan berdedikasi, memberikan kemampuan terbaiknya dalam pekerjaannya.

#### 2.2.2.2 Faktor – Faktor Keterlibatan Kerja

Menurut Schaufeli dalam (Bakker dan Demerouti, 2011) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja, diantaranya:

1. Tuntutan Kerja (*Job Demands*) merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai dan mempertahankannya.
2. *Job Resources* merujuk pada aspek fisik, sosial maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk a) mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, b) mencapai target pekerjaan, dan c) menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan personal.
3. *Saliency of Job Resources* faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.
4. *Personal Resources* merujuk kepada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. *Personal resources* merupakan aspek diri dan pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan

keinginan dan kemampuannya. Beberapa tipikal personal resources antara lain:

- a. *Self-efficacy* merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas/tuntutan dalam berbagai konteks.
- b. *Organizational-based self-esteem* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi. Optimism berkaitan dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk bisa berhasil dan sukses dalam hidupnya
- c. *Personality* (kepribadian) berkaitan erat dengan keterlibatan kerja dan proses burnout yang juga dapat dikarakteristikan dengan watak atau perangai, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja

### 2.2.2.3 Indikator Keterlibatan kerja

Robbins mengatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan derajat dimana individu dikenal atas pekerjaannya, partisipasi aktif dan menganggap prestasi penting untuk harga diri (Robbins, 2014). Keterlibatan seseorang didalam pekerjaannya dipengaruhi pada situasi didalam lingkungan kerjanya atau suatu jenis pekerjaannya (Ogi et al., 2014). Indikator dari

keterlibatan kerja menurut Robbins dan Judge (Robbins & Judge, 2008) yakni ;

1. Aktif berpartisipasi meliputi menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap pekerjaannya.
2. Pekerjaan sebagai hal yang penting meliputi pekerjaan sebagai hal yang utama dan melakukan yang terbaik bagi pekerjaannya.
3. Pekerjaan sebagai harga diri meliputi pekerjaan sebagai penghargaan diri dan penghormatan diri yang penting bagi kehidupan.

### 2.2.3 Persepsi Dukungan Organisasi

#### 2.2.3.1 Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) merupakan persepsi karyawan terkait bagaimana organisasi memberikan nilai atas kontribusi yang telah dilakukan serta adanya rasa peduli atas kesejahteraan karyawan sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawannya.

Pendapat selanjutnya berasal dari Robbins dan Judge (2015) juga menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi ialah tingkat kepercayaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yang dinilai berdasarkan adanya kepedulian dari perusahaan atas kesejahteraan karyawannya sehingga dengan hal tersebut membuat perusahaan akan melihat kontribusi yang telah karyawan berikan.

Pengertian selanjutnya berasal dari Mujiasih (2015) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi sebagai suatu persepsi karyawan terkait sejauh mana organisasi atau perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan pada karyawan saat dibutuhkan.

sehingga berdasarkan ketiga pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan suatu bentuk penilaian yang karyawan berikan terhadap organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja yang mana dapat dilihat dari sejauh mana perusahaan memperdulikan kesejahteraan karyawannya dan menghargai kontribusi yang telah karyawan berikan.

#### 2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Ghani dan Husein (dalam Meiwintar, 2016) terdapat tiga faktor yang memengaruhi persepsi dukungan organisasi, yaitu meliputi :

##### a. Rasa Percaya

Rasa percaya yang dimiliki karyawan berkaitan dengan sesuatu dapat dipercaya berdasarkan apa yang dikatakannya. Kepercayaan yang timbul berdasarkan asumsi bahwa semua pihak dalam organisasi tersebut tidak akan mengambil keuntungan serta mereka akan menghargai dan menghormati perbedaan tiap individu.

##### b. Akses pada Informasi

Informasi dimaksudkan sebagai bentuk data atau pengetahuan teknisterkait pekerjaan yang diperoleh melalui sebuah pelatihan. Apabila terjadi pembatasan dalam informasi dapat memunculkan asumsi pada karyawanbahwa dirinya tidak dipercaya dan diabaikan, sehingga dalampenyediaaninformasi ditujukan kepada karyawan yang mampu memahami, menginterpretasikan serta menggunakannya dengan tepat.

c. Akses pada Kesempatan Belajar dan Berkembang

Hal ini berkaitan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam sebuah organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan memberikan karyawan berupa pengetahuan, keterampilan dan perilakuyang dibutuhkan demi menunjang kinerjanya melalui berbagai pelatihanyang sesuai.

### 2.2.3.3 Indikator Persepsi Dukungan Organisasi

Eisenberger dan Rhoades (2002) dalam S Nuraini (2012) menyatakan ada tiga Indikator unruk mengukur persepsi dukungan organisasi

1. Keadilan

Keadilan prosedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara karyawan.

2. Dukungan atasan

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan

3. Penghargaan

Sebuah pengakuan perusahaan terhadap kontribusi karyawannya.

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

### 2.3.1 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan

Menurut Arum dalam (Robbin & Judge,2020) ada beberapa faktor yang memengaruhi keterikatan kerja karyawan (employee emgagement), salah satunya adalah keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja pada prakteknya berkaitan dengan tingkat semangat dan berkeinginan berpartisipasi dalam tim atau kelompok kerja. Apabila tingkat keterlibatan kerja tidak diperhatikan maka dapat menyebabkan terjadinya karyawan merasa tidak semangat dalam bekerja, serta karyawan merasa tidak diperhatikan oleh perusahaan.\

Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2003) mendefinisikan keterlibatan kerja (Job Involvement) sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang.Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya.Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Menurut Vazirani (2007) sebagai tingkat komitmen dan keterlibatan yang karyawan miliki terhadap organisasinya dan nilai-nilai yang ada di dalamnya yang terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang ada di dalamnya. Pendapat para ahli diatas juga

didukung oleh peneliti terdahulu Putra F, dkk(2018) dalam penelitiannya menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rifa Faadhilah Rianti dan Adang Widjana (2020) juga menunjukkan hasil yang serupa yaitu keterlibatan kerja juga berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

### 2.3.2 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan

Menurut McBain (2007) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan, salah satunya adalah faktor organisasi, hal ini termasuk kondisi dan dukungan organisasi

Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Pendapat para ahli diatas juga didukung oleh peneliti terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh Putra F Dkk(2018) dalam penelitiannya menunjukkan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Selain itu, Penelitian yang dilakukan oleh Rifa Faadhilah Rianti dan Adang Widjana (2020) menunjukan bahwa persepsi dukungan organisasi juga berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Demikian juga peneliti dilakukan oleh Yeni Febriani dan Olievia Prabandini Mulyana (2021) menunjukan bahwa persepsi dukungan organisasi juga berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan

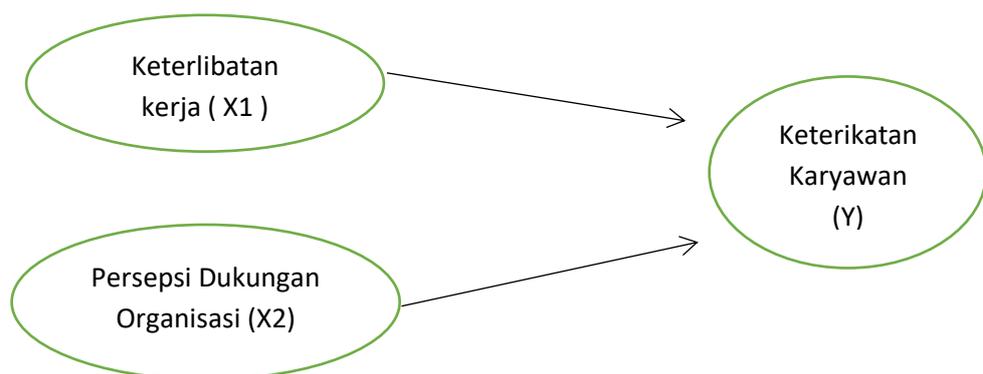
#### 2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang sudah peneliti pelajari, maka secara konseptual peneliti berpendapat bahwa terdapat pengaruh Keterlibatan Kerja (X1) dan Persepsi dukungan Organisasi (X2) terhadap keterikatan karyawan (Y). hal ini diangkat dari teori yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja merupakan salah satu cara yang mempunyai pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

Vazirani (2007) menyatakan keterikatan karyawan adalah tingkat komitmen dan keterlibatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasinya dan nilai-nilai yang ada di dalamnya yang terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang ada di dalamnya.

Beberapa penilaian membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan. Penelitian yang dilakukan Putra F, Tindige, Jantje Sepang, dan Ferdy Roring (2018) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, dan keterlibatan kerja juga berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Rifa Faadhikah Rianti dan Adang Widjana (2020) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, dan keterlibatan kerja juga berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

Dari uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan beberapa hipotesis yaitu:

H1 : Semakin tinggi Keterlibatan Kerja maka semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap Rumah Sakit Nahdhatul Ulama Jombang.

H2 : Semakin tinggi Persepsi Dukungan Organisasi maka semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap Rumah Nahdhatul Ulama Jombang.