



DETERMINAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) TENAGA KESEHATAN PADA MASA PANDEMI: *LITERATURE REVIEW*

Kaoline Eki Maharani Putri Efendi^{1✉}, Nyoman Anita Damayanti¹

¹Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga
kaoline.eki.maharani-2022@fkm.unair.ac.id

Abstrak

Pandemi COVID-19 menyebabkan perubahan situasi di berbagai sektor, salah satunya fasilitas kesehatan. Perubahan ini menyebabkan perubahan kinerja pada tenaga kesehatan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu *perceived organizational support* (POS). *Perceived organizational support* (POS) merupakan persepsi karyawan dimana mereka menganggap organisasi peduli dengan kesejahteraannya dan menghargai kontribusinya kepada organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor yang berpengaruh terhadap POS. Penelitian ini menggunakan metode *literature review*. Literatur didapatkan dari database Pubmed dan Google Scholar, untuk periode 2020 hingga 2023. Jumlah literatur yang dianalisis sebanyak 9 literatur. Hasil yang ditemukan berdasarkan analisis literatur yaitu faktor dukungan manajerial, role stressor, tindakan atau kebijakan organisasi dalam pengendalian infeksi COVID-19 pada tempat kerja, dan praktik HRM berupa karakteristik pekerjaan, pelatihan, penilaian kinerja, pengembangan karir, kompensasi berpengaruh terhadap POS tenaga kesehatan. selain itu faktor demografi seperti usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan jenis pekerjaan juga berpengaruh terhadap POS. Manajer diharapkan dapat mengembangkan rasa dukungan organisasi yang tersedia pada tenaga kesehatan.

Kata Kunci: *COVID-19, perceived organizational support, tenaga kesehatan.*

Abstract

COVID-19 pandemic has caused changes in the situation in various sectors, one of which is health facilities. This change causes changes in the performance of health workers. One of the factors that affect performance is perceived organizational support (POS). Perceived organizational support (POS) is the perception of employees when they think the organization cares about their welfare and appreciates their contribution to the organization. This study aims to identify factors that affect POS. This research uses the literature review method. The literature was obtained from the Pubmed and Google Scholar databases, for the period 2021 to 2023. The number of literature analyzed was 9 literature. The results found based on literature analysis are managerial support factors, role stressors, organizational actions or policies in controlling COVID-19 infection in the workplace, and HRM practices in the form of job characteristics, training, performance appraisal, career development, and compensation affect the POS of health workers. besides demographic factors such as age, gender, work experience, and type of work also affect POS. Managers are expected to develop a sense of organizational support available to health workers.

Keywords: *COVID-19, perceived organizational support, health worker.*

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2025

✉ Corresponding author :

Address : Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

Email : kaoline.eki.maharani-2022@fkm.unair.ac.id

Phone : +6285746613317

PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan merupakan garda terdepan dalam melawan COVID-19. Perbedaan situasi pada saat COVID-19 dengan kondisi sebelum COVID-19 menyebabkan perubahan kinerja pada tenaga kesehatan. Perubahan ini terlihat jelas pada bentuk pelayanan kesehatan yang diberikan pada pasien dan lingkungannya dalam pemenuhan kebutuhan dan pengobatan pasien (Asrul dan Kusnan, 2021). Selain itu tenaga kesehatan juga dituntut untuk bekerja secara ekstra karena adanya risiko terpapar COVID-19 sangat besar di fasilitas pelayanan kesehatan. Pada kondisi di lapangan ditemukan fakta rendahnya kinerja tenaga kesehatan pada masa COVID-19. Penelitian di Rumah Sakit Umum Kabupaten Bombana, ditemukan jika sebesar 40% tenaga kesehatan memiliki kinerja yang kurang baik (Asrul dan Kusnan, 2021). Hal serupa juga ditemukan pada penelitian Agustin, Mulyadi dan Maulida (2022) dimana kinerja perawat pelaksana di pelayanan rawat inap rumah sakit di Kota Palembang sebesar 53,7% memiliki kategori kurang baik dan pada penelitian Darwisyah, Dachi dan Gultom (2024) yang ditemukan jika sebesar 55,9% staf Puskesmas Tadoy berada pada kategori kinerja kurang baik.

Zurn, Dolea dan Stilwell (2005) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka, motivasi karyawan untuk berupaya melakukan pekerjaan, dan dukungan atau kesempatan yang diberikan oleh organisasi agar karyawan melakukan pekerjaan dengan baik. Perceived Organizational Support (POS) merupakan keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraan mereka (Suifan, Abdallah dan Al Janini, 2018). POS merupakan konsep penting dalam perilaku organisasi yang merujuk pada dukungan organisasi yang menjelaskan tentang hubungan antara perlakuan organisasi, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Perlakuan dari organisasi ini menjadi stimulus yang ditangkap oleh karyawan yang diinterpretasikan sebagai persepsi dukungan terhadap organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan cenderung akan meningkatkan komitmen karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang akan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan, dimana semakin karyawan merasakan dengan nyata adanya dukungan dari organisasi, maka

karyawan akan semakin terdorong untuk memberikan kinerja yang lebih baik (Nabila dan Ratnawati, 2020). Beberapa penelitian terdahulu ditemukan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan dapat memprediksi komitmen organisasi yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja pekerjaan pada tenaga kesehatan (Ranihusna, Ulfa dan Wartini, 2021; Pratiwi, Aisyah dan Hendharsa, 2022; Rahmayani dan Wikaningrum, 2022)

Perubahan situasi selama masa pandemi COVID-19 memungkinkan penurunan pada dukungan organisasi yang dirasakan oleh tenaga kesehatan sebagai garda terdepan. Hal ini dibuktikan pada penelitian Koodamara *et al.*, (2020) ditemukan jika mayoritas tenaga kesehatan di rumah sakit di Negara Bagian Karnataka, India merasa kurang merasakan dukungan organisasi. Hal serupa juga ditemukan pada penelitian Asiri *et al.* (2022) dimana sebagian besar perawat yang bekerja di rumah sakit pemerintah di Wilayah Aseer, Arab Saudi merasakan tingkat dukungan organisasi yang buruk. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor yang berpengaruh terhadap POS, sehingga dapat membantu manajer dalam mengembangkan rasa dukungan organisasi yang tersedia pada saat COVID-19.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur yang membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perceived organizational support pada masa pandemi. Teknik yang dipakai dalam penulisan artikel ini menggunakan literature review. Dalam proses pengambilan data dan artikel pada studi pustaka ini didapatkan dengan menggunakan database Google Scholar dan PubMed pada bulan Maret 2024 dengan kata kunci “*perceived organizational support*” AND “*healthcare*” AND “*Covid-19*”. Kriteria inklusi dari penelusuran data artikel ini yaitu karya ilmiah yang dipublikasikan dalam rentang tahun 2020-2022 atau selama masa pandemi COVID-19, berbahasa inggris, berupa original-text article dan full text, dan bukan merupakan variabel moderate.

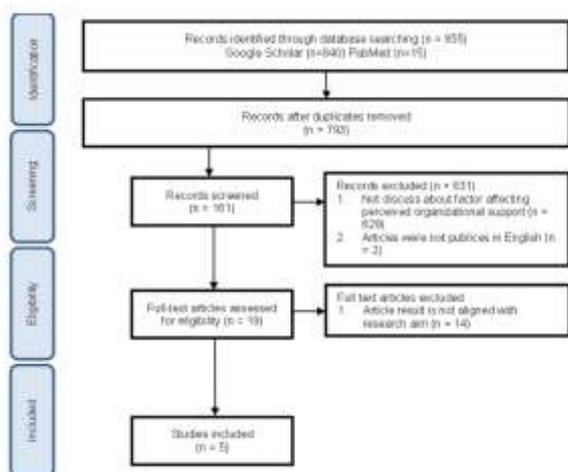
HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pencarian literatur yang didapatkan melalui database PubMed dan Google Schoolar, total literatur relevan yang berhasil diidentifikasi pada database sejumlah 855 artikel. Kemudian artikel yang berhasil diidentifikasi diseleksi. Setelah

mengecualikan literatur yang duplikat, didapatkan 793 artikel. Tahap selanjutnya, artikel diperiksa kesesuaiannya berdasarkan kriteria inklusi/eksklusi sehingga tersisa 161 artikel. Berikutnya, kami memeriksa teks artikel lengkap secara mendalam. Tersisa 5 artikel yang selanjutnya akan digunakan sebagai sumber literatur. 62 artikel dikeluarkan karena merupakan artikel duplikat, 629 artikel tidak membahas terkait faktor yang mempengaruhi *perceived organizational support*, 2 artikel tidak menggunakan bahasa Inggris, 4 artikel tidak terkait

tenaga kesehatan, dan 10 artikel membahas POS sebagai faktor *moderate*. Proses seleksi dilakukan dengan menggunakan *PRISMA Flowchart* yang dapat dilihat pada gambar 1.

Gambar 1. PRISMA flowchart



Hasil dari pencarian tersebut kemudian dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan *literature review* (n=5)

Peneliti dan tahun	Judul Penelitian	Negara	Partisipan	Metode Penelitian	Hasil Temuan	
					Faktor yang mempengaruhi	Kategori
Dawwas (2022)	The Relationship Between HR Practices, Personality, and Perceived Organizational Support	Palestina	504 karyawan yang bekerja di 12 rumah sakit pemerintah di Gaza.	Metode Kuantitatif Dengan Desain Penelitian <i>Cross-Sectional</i>	HR Practices Job berpengaruh secara signifikan terhadap POS ($\beta = .20$, CR.= 3.24, $p < 0.01$) Training berpengaruh secara signifikan terhadap POS ($\beta = .15$, CR.= 3.06, $p < 0.01$) Performance appraisal berpengaruh secara signifikan terhadap POS ($\beta = .14$, CR.= 2.62, $p < 0.01$) Carrer Development berpengaruh secara signifikan terhadap POS ($\beta = .17$, CR.= 2.60, $p < 0.01$) Compensation berpengaruh secara signifikan terhadap POS ($\beta = .16$, CR.= 3.31, $p < 0.001$)	Faktor organisasi
Gadolin et al. (2022)	How do healthcare unit managers	Swedia	Fase 1 20 manajer <i>care unit</i>	<i>Mix-Method Approach</i> , Dimana	Managerial support memiliki hubungan positif dengan POS manajer ($b =$	Faktor organisasi

Peneliti dan tahun	Judul Penelitian	Negara	Partisipan	Metode Penelitian	Hasil Temuan	
					Faktor yang mempengaruhi	Kategori
	promote nurses' perceived organizational support, and which working conditions enable them to do so? A mixed methods approach		dari 11 spesialisasi medis di 6 rumah sakit dan 2 organisasi kesehatan masyarakat di Swedia Fase 2 139 manajer <i>care unit</i> dan 1817 perawat	Fase 1 Menggunakan Metode Kualitatif Dan Fase 2 Menggunakan Metode Kuantitatif (Survei)	0,80, $p < 0,001$). Peer manager support ($b = 0,24$, $p = 0,03$), dan role stressor ($b = 0,36$, $p = 0,05$), menunjukkan hubungan positif dengan iklim POS perawat.	
Asiri et al. (2022)	Nurses' Perception of Organizational Support During Covid-19 Pandemic	Arab Saudi	288 perawat yang bekerja di 13 rumah sakit pemerintah di wilayah Aseer.	Metode Kuantitatif Dengan Desain Penelitian <i>Cross-Sectional</i>	Faktor demografi dukungan organisasi (POS) yang buruk paling banyak dirasakan oleh responden yang berusia 23-35 tahun (49,3%, $p=0,044$).	Faktor individu
Sonis et al. (2022)	Effects of Healthcare Organization Actions and Policies Related to COVID-19 on Perceived Organizational Support among U.S. Internists: A National Study	US	810 dokter penyakit dalam	Metode Kuantitatif Dengan Desain Penelitian <i>Cross-Sectional</i>	Organizational actions/policies Ada korelasi yang kuat antara 9 tindakan/kebijakan organisasi nyata dan dukungan organisasi yang dirasakan, $\beta = 0,47$, (95% CI [0,42, 0,52], $p < 0,001$). Dilakukan analisis dalam model regresi linier berganda yang mencakup semua tindakan dan kebijakan serta faktor pembaur potensial tindakan dan kebijakan organisasi layanan kesehatan dikaitkan secara independen dengan tingkat POS yang lebih tinggi, dan didapatkan hasil: 1. Peluang untuk mendiskusikan pertanyaan etis terkait pasien dengan COVID-19 ($\beta = 0,74$, $p = 0,001$) 2. Para pemimpin mendengarkan kekhawatiran petugas kesehatan terkait COVID-19 ($\beta = 3,58$, $p < 0,001$) 3. Ketersediaan APD yang memadai ($\beta =$	Faktor organisasi

Peneliti dan tahun	Judul Penelitian	Negara	Partisipan	Metode Penelitian	Hasil Temuan	
					Faktor yang mempengaruhi	Kategori
Chatzittofis et al. (2021)	The Role of Perceived Organizational Support in Mental Health of Healthcare Workers During the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study	Cyprus	424 petugas kesehatan	Metode Kuantitatif Dengan Desain Penelitian <i>Cross-Sectional</i>	1,00, p = 0,005) 4. Peringatan atau sanksi bagi petugas kesehatan yang menolak pemindahan atau berbicara tentang keselamatan terkait COVID-19 ($\beta = -2,06$, $p < 0,001$)	Faktor individu

Berdasarkan hasil analisis instrumen pada tabel 1, dapat diperoleh hal-hal yang faktor-faktor yang memiliki pengaruh atau berhubungan dengan *perceived organizational support* (POS) yang diringkas menjadi tiga kategori, mencakup faktor organisasi praktik HRM ((karakteristik pekerjaan, pelatihan, penilaian kinerja, pengembangan karir, kompensasi) (Dawwas, 2022), dukungan manajerial (Gadolin et al., 2022), *role stressor* (Gadolin et al., 2022), dan tindakan atau kebijakan organisasi dalam pengendalian infeksi Covid-19 pada tempat kerja terhadap POS (Sonis et al., 2022)), faktor individu (faktor demografi (usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan jenis pekerjaan) (Chatzittofis et al., 2021; Asiri et al., 2022)).

1. Faktor Organisasi

Pengaruh praktik HRM (karakteristik pekerjaan, pelatihan, penilaian kinerja, pengembangan karir, dan kompensasi) terhadap POS

Praktik sumber daya manusia seperti praktik HRM seperti perencanaan, evaluasi pekerjaan, seleksi dan rekrutmen, orientasi, remunerasi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, hubungan tenaga kerja, kerja tim, dan keamanan karyawan dapat meningkatkan kinerja organisasi, termasuk produktivitas karyawan, kualitas produk, dan fleksibilitas organisasi. Pada hasil studi literatur ditemukan bahwa terdapat pengaruh praktik HRM (karakteristik pekerjaan, pelatihan, penilaian kinerja, pengembangan karir, dan kompensasi) terhadap POS. Employers yang memberikan karakteristik pekerjaan yang dapat menginspirasi karyawannya seperti menawarkan otoritas pada pekerjaannya, melibatkan karyawan dalam berbagai aktivitas yang dapat meningkatkan keterampilan mereka, meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya pekerjaan mereka, dan cenderung ke arah investasi jangka panjang pada karyawan mereka, lebih cenderung dianggap peduli dengan kesejahteraan

mereka dan memandang mereka sebagai aset jangka panjang. Hal tersebut dapat meningkatkan persepsi karyawan tentang dukungan organisasinya. Selain itu, dengan melakukan Penilaian kinerja dapat memberikan umpan balik kepada karyawan sesuai dengan tingkat kinerja mereka dengan tujuan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka dan berusaha lebih keras di tempat kerja atau terus melakukan tugas mereka (Dijk dan Schodl, 2015). Informasi tentang peluang pengembangan karir dapat menunjukkan kepada karyawan bahwa adanya dukungan oleh organisasi serta menjamin bahwa semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk menaiki tangga karir sejauh kemampuan mereka memungkinkan. Strategi kompensasi juga dapat berfungsi sebagai kontributor yang kuat untuk meningkatkan POS karena manfaatnya dalam memberikan penghargaan dan mengakui kinerja tinggi dengan tepat adalah sistem penghargaan total.

Pengaruh dukungan manajerial terhadap POS

Selain melihat dukungan organisasi secara umum, POS juga menilai sejauh mana supervisor menghargai kontribusi karyawan dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Terdapat hubungan antara peran manajer dengan POS pada karyawan, serta terdapat hubungan antara peran manajer tingkat atas dengan POS pada manajer (Gadolin *et al.*, 2022). Kehadiran manajer bagi karyawan sangat penting bagi kemampuan mereka untuk memberikan dukungan organisasi kepada karyawan. Dukungan yang diberikan dapat berupa kemampuan mereka untuk bertindak dan mengatur pekerjaan mereka (otonomi), memberikan masukan, keahlian, panduan prosedural, dan solusi kontekstual yang tertanam dalam hubungan antar pribadi yang berkembang dengan baik dengan manajer, serta berbagi pengalaman.

Pengaruh role stressor terhadap POS

Stressor dapat dilihat dimana individu merasa tidak mampu mengatasi tuntutan dalam lingkungan kerjanya. Peran stressor pada POS dapat dikaitkan dengan kondisi karyawan mengaitkan stressor terkait pekerjaan dengan kondisi yang dapat dikendalikan oleh organisasi. Contoh dari stressor pada tempat kerja yaitu beban kerja yang berlebihan, tuntutan tinggi yang diberikan oleh organisasi, ambiguitas peran, tidak adanya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan seseorang, dan konflik peran antar karyawan. Terdapat hubungan positif antara peran stress pada manajer dan iklim POS pada perawat (Gadolin *et al.*, 2022). Hal ini sesuai dengan temuan pada penelitian Sahadewa dan Durry (2024) dimana peningkatan tekanan psikologis pada

tenaga kesehatan berkaitan dengan dukungan sosial yang ada di tempat kerja mereka. Manajer dituntut sebagai peran stressor pada bawahannya. Peran stressor dapat dilakukan dengan memberikan pengarahan, memadukan rekomendasi yang diberikan oleh pekerja, menyesuaikan tujuan pekerja dengan tujuan umum organisasi dan memikirkan kesejahteraan pekerja. Dengan meningkatnya peran stressor yang dilakukan oleh manajer akan meningkatkan dukungan yang dirasakan oleh rekan kerjanya

Pengaruh tindakan atau kebijakan organisasi dalam pengendalian infeksi Covid-19 pada tempat kerja terhadap POS

Pada masa pandemi, tindakan pengendalian infeksi di tempat kerja dilakukan dengan tujuan untuk melindungi kesehatan dan nyawa karyawan, sehingga dapat meningkatkan POS. Dukungan organisasi dalam pengendalian tindakan infeksi dapat berupa kebijakan yang ditawarkan dan tindakan yang diambil oleh organisasi perawatan kesehatan untuk mendukung keselamatan dan kesehatan baik secara fisik dan psikologis serta kemampuan untuk melakukan pekerjaan mereka selama pandemi (Rangachari dan Woods, 2020). Semakin tinggi jumlah tindakan pengendalian infeksi di tempat kerja, maka semakin besar proporsi POS (Mori *et al.*, 2022; Sonis *et al.*, 2022). Organisasi memenuhi kebutuhan karyawan di tempat kerja mereka seperti menerapkan tindakan pengendalian infeksi ditempat kerja mereka sehingga menurunkan risiko dan kecemasan tentang infeksi Covid-19 di tempat kerja mereka (Sasaki dan Kuroda, 2020). Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang pada tempat kerjanya menerapkan tindakan pengendalian infeksi mengakui bahwa organisasi menghargai mereka karena mendapatkan perlakuan positif sehingga karyawan menilai organisasi lebih tinggi.

2. Faktor Individu

Pengaruh faktor demografi terhadap POS

Karakteristik karyawan meliputi usia, jenis kelamin, jenis pekerjaan, dan pengalaman kerja berhubungan dengan POS pada karyawan. Karyawan yang berusia lebih muda, berinteraksi langsung dengan pasien Covid-19, perempuan ($p = 0,002$), dan non-dokter cenderung memiliki dukungan organisasi dengan persepsi diri yang lebih rendah (Chatzittofis *et al.*, 2021; Asiri *et al.*, 2022).

Hal ini sejalan dengan teori *organizational support* dimana karyawan yang berada pada tingkat yang lebih tinggi (misalnya, karyawan yang berusia

lebih tua, memiliki pendidikan formal tinggi, dan pengawas senior), lebih merasakan dukungan organisasi dibandingkan dengan rekan kerja tingkat rendah. Karyawan yang lebih muda cenderung berfokus pada pengembangan karirnya, sedangkan karyawan yang usianya lebih tua lebih fokus pada tujuan yang berkaitan dengan pengaturan emosi yang lebih positif dan mengejar hubungan sosial yang positif dengan orang lain (Cahyanti, 2022). Rendahnya tingkat POS pada karyawan perempuan juga ditemukan pada studi Amason dan Allen (1997) dimana laki-laki yang merasa menerima informasi berkualitas lebih tinggi dari rekan kerja memiliki persepsi dukungan organisasi yang lebih tinggi daripada karyawan perempuan. Selain itu tekanan mental yang dirasakan pada karyawan juga dapat mempengaruhi POS mereka. Sebuah penelitian pada perawat wanita yang bekerja di unit perawatan intensif dan unit gawat darurat dilaporkan memiliki tingkat kelelahan, kecemasan, dan gejala depresi tertinggi selama pandemi dibandingkan dengan profesional kesehatan lainnya, dimana hal ini berkaitan erat dengan POS yang lebih rendah (Chatzittofis *et al.*, 2021; Gualano *et al.*, 2021).

SIMPULAN

Penelitian ini menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan organisasi yang dirasakan pada karyawan yang dikategorikan menjadi faktor individu dan organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan berperan penting dalam mempengaruhi kinerja mereka. Dengan mengembangkan dukungan organisasi yang dirasakan oleh tenaga kesehatan di tempat kerjanya diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka pada masa pandemi. Pengembangan dukungan organisasi yang dirasakan dapat dilakukan dengan mengintervensi faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan organisasi yang dirasakan.

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil studi literatur yang telah dilaksanakan untuk mengembangkan POS tenaga kesehatan yaitu fasilitas pelayanan kesehatan mempertimbangkan pemberian otonomi pada karyawannya ketika melakukan pekerjaan mereka, pemberian apresiasi berupa imbalan dan pengembangan karir pada karyawan yang berprestasi. Selain itu, kehadiran atau peran dari atasan sebagai role model maupun menyelesaikan masalah juga dapat meningkatkan POS pada karyawan. Tindakan pengendalian Covid-19 seperti membuat kebijakan, menyediakan APD,

dan mendengarkan kekhawatiran tenaga kesehatan juga penting dilakukan untuk memaksimalkan POS mengingat fasilitas kesehatan merupakan tempat yang memiliki risiko penularan COVID-19 tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, I., Mulyadi, M. dan Maulida, M.N. (2022) "Analisis Sistem Penghargaan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit pada Masa Pandemi COVID -19," *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), hal. 1249–1258. Tersedia pada: <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3289>.
- Amason, P. dan Allen, M.W. (1997) "Intraorganizational Communication , Perceived Organizational Support , and Gender," *Sex Roles*, 11(12), hal. 955–977.
- Asiri, N.A. *et al.* (2022) "Nurses' Perception of Organizational Support During Covid-19 Pandemic," *Middle East Journal of Nursing*, 16(1). Tersedia pada: <https://doi.org/10.5742/mejn2021.9378016>.
- Asrul, T.R. dan Kusnan, A. (2021) "Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Di Masa Pandemi Covid-19 Di Blud Rsu Kabupaten Bombana," *Ilmiah ilmu kebidanan dan kandungan*, 13(4), hal. 1–10.
- Cahyanti, I. (2022) "Gambaran Persepsi Dukungan Organisasi Pada Frontliner Di Bank X," *Jurnal Kesehatan dan Kedokteran*, 1(2), hal. 46–52. Tersedia pada: <https://doi.org/10.56127/jukeke.v1i2.230>.
- Chatzittofis, A. *et al.* (2021) "The Role of Perceived Organizational Support in Mental Health of Healthcare Workers During the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study," *Frontiers in Psychiatry*, 12(November), hal. 1–6. Tersedia pada: <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.707293>.
- Darwinsyah, Dachi, R.A. dan Gultom, R. (2024) "Analisis Pengaruh Disiplin Kinerja dengan Kinerja Staf Puskesmas Tadoy Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mangodow Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2022," *Jurnal Ners*, 8(1), hal. 503–510. Tersedia pada: <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jn.v8i1.23394>.
- Dawwas, M.I.F. (2022) "The Relationship Between HR Practices , Personality , and Perceived Organizational Support," *Baltic*

- Journal of Law & Politics*, 15(1), hal. 305–330. Tersedia pada: <https://doi.org/10.2478/bjlp-2022-000>.
- Dijk, D. Van dan Schodl, M.M. (2015) “Performance Appraisal and Evaluation,” *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*, 17, hal. 716–721. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22034-5>.
- Gadolin, C. *et al.* (2022) “How do healthcare unit managers promote nurses’ perceived organizational support, and which working conditions enable them to do so? A mixed methods approach,” *Scandinavian Journal of Psychology*, 63(6), hal. 648–657. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1111/sjop.12851>.
- Gualano, M.R. *et al.* (2021) “The Burden of Burnout among Healthcare Professionals of Intensive Care Units and Emergency Departments during the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review,” *International Journal of Environment Research and Public Health*, 18.
- Koodamara, N.K. *et al.* (2020) “Employee turnover intentions in healthcare: Role of perceived organizational support and perceived organizational justice,” *Journal of Critical ...*, 7(15), hal. 1578–1588. Tersedia pada: <http://www.jcreview.com/admin/Uploads/Files/61db6436780527.35669157.pdf>.
- Mori, T. *et al.* (2022) “Workplace Infection Control Measures and Perceived Organizational Support During the COVID-19 Pandemic in Japan,” *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 64(11), hal. 769–773. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002695>.
- Nabila, H.A. dan Ratnawati, I. (2020) “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang),” *Diponegoro Journal Of Management*, 9(4), hal. 1–12. Tersedia pada: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.
- Pratiwi, W., Aisyah dan Hendharsa, A. (2022) “Peran Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau,” *Jurnal Equilibrium Manajemen*, 8(1), hal. 12–27. Tersedia pada: <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.
- Rahmayani, W.E. dan Wikaningrum, T. (2022) “Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(2), hal. 1–15.
- Rangachari, P. dan Woods, J.L. (2020) “Preserving organizational resilience, patient safety, and staff retention during covid-19 requires a holistic consideration of the psychological safety of healthcare workers,” *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), hal. 1–12. Tersedia pada: <https://doi.org/10.3390/ijerph17124267>.
- Ranihusna, D., Ulfa, U.A. dan Wartini, S. (2021) “Public Health Personnel’s Performance: The Role of Perceived Organizational Support and Work Engagement,” *Jurnal Dinamika Manajemen*, 12(1), hal. 123–131. Tersedia pada: <https://doi.org/10.15294/jdm.v10i1.17359>.
- Sahadewa, S. dan Durry, F.D. (2024) “Kesehatan Mental dan Stres Kerja di Tempat Kerja: Tinjauan Pustaka,” *Jurnal Ners*, 8(1), hal. 605–611. Tersedia pada: https://pku.upm.edu.my/artikel/kesehatan_mental_dan_stres_di_tempat_kerja-66735.
- Sasaki, N. dan Kuroda, R. (2020) “Workplace responses to COVID-19 associated with mental health and work performance of employees in Japan,” *Journal of Occupational Health*, 62, hal. 1–6. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12134>.
- Sonis, J. *et al.* (2022) “Effects of Healthcare Organization Actions and Policies Related to COVID-19 on Perceived Organizational Support among U.S. Internists: A National Study,” *Journal of Healthcare Management*, 67(3), hal. 192–205. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1097/JHM-D-21-00208>.
- Suifan, T.S., Abdallah, A.B. dan Al Janini, M. (2018) “The impact of transformational leadership on employees’ creativity: The mediating role of perceived organizational support,” *Management Research Review*, 41(1), hal. 113–132. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0032>.

Zurn, P., Dolea, C. dan Stilwell, B. (2005) "Nurse Retention and Recruitment: Developing a Motivated Workforce," in *The Global Nursing Review Initiative*. Geneva: World Health Organization. Tersedia pada: http://www.icn.ch/images/stories/documents/publications/GNRI/Issue4_Retention.pdf.