



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 12368-12383

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Resiliensi dan Dukungan Sosial Terhadap Work Engagement Pada Guru Sekolah Luar Biasa Bandar Lampung

Diah Ayu Nurjanah^{1✉}, Asri Mutiara Putri², Dewi Lutfianawati³

Universitas Malahayati Bandar Lampung

Email: asri@malahayati.ac.id^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti bagaimana ketahanan dan dukungan sosial mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja. Pernyataan yang disampaikan adalah bahwa ada hubungan antara tingkat ketahanan dan dukungan sosial dengan keterlibatan kerja pada guru di sekolah khusus. Peserta dalam studi ini merupakan guru dari sekolah luar biasa swasta di Bandar Lampung, dengan total 37 responden yang terbagi menjadi 27 responden dari SLB Dharma Bhakti Dharma Pertiwi, 5 responden dari SLB Baitul Jannah, dan 5 responden dari SLB Yamet School Cendana Lampung. Data penelitian dikumpulkan melalui penggunaan skala UWES, CD-RISC, dan MSPSS. Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan metode regresi berganda. Analisis menemukan bahwa resiliensi dan dukungan sosial memiliki dampak signifikan pada work engagement guru sekolah luar biasa ($r=55,1\%$ dan $p<.01$). Meskipun sebagian kecil pengaruh dari setiap variabel yang diketahui, tingkat resiliensi secara signifikan dapat memprediksi work engagement (Beta= .671, $t=4.256$, $p<.01$), sedangkan dukungan sosial tidak signifikan dalam memprediksi work engagement (Beta=.117, $t=.744$, $hal>.01$).

Kata Kunci: *Dukungan Sosial, Guru Sekolah Luar Biasa, Resiliensi, Work Engagement.*

Abstract

This study aims to determine the effect of resilience and social support on work engagement. The hypothesis proposed is that there is an influence between resilience and social support on work engagement in special school teachers. Subjects in this study were private special school teachers Bandar Lampung, consisting of 37 respondents, namely 27 respondents from SLB Dharma Bhakti Dharma Pertiwi, 5 respondents from SLB Baitul Jannah, and 5 respondents from SLB Yamet School Cendana Lampung. The research were taken using the scale of UWES, CD-RISC, and MSPSS. The collected were analyzed by multiple regression techniques. The results showed that there was a significant influence between resilience and social support on work engagement in special school teachers ($r=55.1\%$ with $p<.01$). However, partially known the influence of each variable was found that the level of resilience can significantly predict work engagement (Beta=.671, $t=4.256$, $p<.01$), while social support was not significant in predicting work engagement (Beta=.117, $t=.744$, $p>.01$).

Keyword: *Social Support, Outstanding School Teachers, Resilience, Work Engagement.*

PENDAHULUAN

Guru adalah salah satu pekerjaan yang diminati karena dianggap sangat mulia. Tidak dapat disangkal bahwa banyak orang bermimpi untuk menjadi seorang guru. Menjadi seorang guru sebenarnya tidaklah mudah. Banyak sekali tugas dan kewajiban yang perlu dilaksanakan. Selain itu, peran dan kewajiban guru di sekolah umum berbeda dengan guru di sekolah khusus (SLB) karena guru SLB mengajar anak berkebutuhan khusus atau ABK.

Mangunsong (2009) mendefinisikan anak berkebutuhan khusus dalam bukunya "Psikologi dan Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus" sebagai mereka yang menyimpang dari rata-rata anak normal dalam hal kemampuan mental, sensorik, fisik, neuromuskular, perilaku sosial, emosional, dan kecerdasan. Menurut Amanullah (2013), anak berkebutuhan khusus adalah seorang anak dengan karakteristik khusus baik secara fisik maupun psikologis yang memerlukan penanganan khusus untuk mengoptimalkan potensinya. Pendapat lain menyatakan bahwa anak berkebutuhan khusus adalah mereka yang mengalami hambatan secara fisik, psikologis, kognitif, dan sosial, sehingga memerlukan bantuan dari tenaga profesional untuk mencapai tujuan. Dalam konteks ini, guru menjadi pusat penting dalam ranah pendidikan. Di mana partisipasinya memiliki dampak besar terhadap kesempatan sukses para muridnya. Tidak semua guru dapat memberikan performa yang sempurna saat mengajar. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya adalah jumlah tugas dan tanggung jawab yang berlebihan yang ia terima.

Pada data yang diperoleh dari Undang-Undang Guru dan Dosen (2005), disampaikan bahwa seorang guru merupakan seorang pendidik profesional yang bertanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan meminta

peserta didik di berbagai jalur pendidikan. Selain tugas yang telah disebutkan dalam UU, guru di sekolah luar biasa harus memiliki pengetahuan tentang anak berkebutuhan khusus, kesabaran tinggi, kesehatan fisik dan mental yang baik, serta kemampuan mengajar sesuai dengan karakteristik siswa. Selain itu, mereka juga harus berperan sebagai terapis, pekerja sosial, paramedis, dan administrasi.

Penelitian lain menemukan bahwa guru yang bekerja di sekolah luar biasa mengalami tingkat stres lebih tinggi daripada guru di sekolah umum karena tuntutan kerja yang besar. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan untuk memenuhi beban kerja yang diatur dalam Permendikbud No.15 tahun 2018, di mana guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah diharuskan bekerja selama 40 jam tatap muka per minggu, dengan minimal 24 jam tatap muka per minggu. Faktanya, masih banyak guru di SLB yang memiliki beban mengajar yang melebihi batasnya.

Choiri (2011) juga menyatakan bahwa terdapat tugas tambahan yang harus dipenuhi oleh guru pendidikan khusus, yang membedakannya dengan guru sekolah reguler. Tugas tersebut antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program orientasi mobilitas dan literasi Braille, melaksanakan pembelajaran persepsi pendengaran dan pengembangan ritme, serta pengajaran Bahasa Isyarat Indonesia (SIBI), pengembangan diri, pengembangan gerak, pengembangan pribadi, dan pengembangan sosial. Informasi yang lebih rinci menunjukkan adanya perbedaan antara guru SLB swasta dan negeri, dengan guru SLB negeri tidak memiliki peserta didik tunalaras dan tunaganda, serta jumlah peserta didik terkecil adalah tunanetra, sementara SLB swasta memiliki peserta didik dengan beragam kondisi (HW & Santoso, 2012).

Selain itu, Asfiah & Kurniawati (2014) menyatakan bahwa kejenuhan yang dialami oleh guru SLB dapat mengurangi kinerja mengajar, menyebabkan mudah kesulitan saat menghadapi siswa yang kesulitan, kurang menunjukkan sikap peduli kepada siswa yang memerlukan perhatian dan kurang sensitif terhadap perasaan murid, yang semuanya dapat menghambat proses belajar anak. Salah satu konsekuensi lain yang dialami oleh guru SLB karena beban kerja yang berlebihan adalah adanya tingkat pergantian tenaga pengajar (turnover) yang tinggi. Hal ini sesuai dengan temuan dari penelitian Naghibzadeh dan Amiri (dalam Mustikarini, 2016) yang menunjukkan bahwa perubahan tenaga pengajar di guru SLB lebih tinggi dibandingkan di guru sekolah umum, yaitu 70% untuk guru SLB dan 10% untuk guru reguler.

Menurut Schaufeli et. al (2001), work engagement diperlukan dalam melakukan pekerjaan untuk menggunakan energi, fokus, dan komitmen yang tinggi. Oleh karena itu, para guru SLB perlu menghadirkan energi, konsentrasi, dan dedikasi secara optimal saat

menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Keterlibatan kerja pertama kali diperkenalkan oleh Kahn (1990) yang mendefinisikannya sebagai bentuk keterikatan optimal individu sebagai anggota organisasi terhadap perannya dengan melibatkan aspek fisik, kognitif, dan emosional. Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai perilaku positif seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan. Selain itu, Bakker dan Leiter (2011) berpendapat bahwa orang yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung bekerja keras, merasakan emosi positif, dan bersyukur terhadap pekerjaannya sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan Bakker & Demerouti (2008), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja seseorang, seperti sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi. Sumber daya pekerjaan meliputi upah yang layak, dukungan sosial, umpan balik yang bermanfaat, pemahaman tugas yang jelas, kebebasan dalam pekerjaan, pelatihan keterampilan, dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Sumber daya pribadi meliputi daya tahan, sikap positif, keyakinan diri, hubungan yang kuat, dan kemampuan mandiri.

Dukungan sosial, menurut Zimet (1988), merupakan bantuan dari individu di sekitar yang dianggap sebagai bentuk sokongan. Iswanto dan Agustina (2016) juga menyatakan bahwa dukungan sosial sangat penting dalam menciptakan dan memelihara lingkungan sosial yang sehat, menumbuhkan motivasi individu meskipun menghadapi tugas yang menantang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Iswanto & Agustina (2016) dengan melibatkan 164 responden, ditemukan bahwa terdapat korelasi yang penting antara dukungan sosial di lingkungan kerja dan anomali kerja, dengan nilai koefisien r sebesar 0.498 dan $p=0.000$ ($p<0.01$).

Studi Anggraini (2019) terhadap 63 guru SLB menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan organisasi yang dirasakan dengan keterlibatan kerja pada guru di SLB Negeri 1 Bantul Yogyakarta di mana semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan, semakin tinggi juga keterlibatan kerja. Selain itu, hasil penelitian Saniya dan Dewi (2022) menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan positif antara dukungan sosial dan keterlibatan kerja pada 127 guru SLB di kota Cilegon dan Serang, dengan pengaruh dukungan sosial terhadap keterlibatan kerja sebesar 4,9%.

Menurut Reivich dan Shatte (2002), resiliensi adalah kemampuan individu untuk tetap kokoh, melawan tekanan, mengatasi, dan pulih dari keterpurukan. Menurut Connor dan Davidson (2003), resiliensi merupakan karakteristik individu yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi masalah dalam kehidupan. Penelitian oleh Asfiah dan Kurniawati (2014) terhadap 24 guru SLB menemukan hubungan

positif antara resiliensi dan keterlibatan dalam pekerjaan, dengan resiliensi memberikan kontribusi efektif sebesar 67,8% terhadap keterlibatan dalam pekerjaan. Menurut penelitian Santoso dan Jatmika (2017) dengan 104 responden, terdapat korelasi positif antara resiliensi dan work engagement. Mereka menyatakan bahwa individu dengan resiliensi tinggi cenderung memiliki work engagement yang tinggi, dan sebaliknya. Penelitian terbaru oleh Siliyah dan Hadi (2021), yang melibatkan 74 responden, menemukan bahwa resiliensi memiliki dampak signifikan terhadap keterlibatan kerja sebesar ($F(1,72)=16,8$; $p<0,01$; $R^2=0.189$).

Dari temuan penelitian tersebut, kami dapat menyimpulkan bahwa terdapat korelasi antara dukungan sosial dan tingkat ketahanan terhadap keterlibatan dalam pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2020) menemukan bahwa 35.7% dari pengaruh work engagement di RSUD Sayang Cianjur dapat dijelaskan secara simultan oleh resiliensi dan dukungan sosial terhadap 200 perawat yang menjadi sampel. Terkait dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Wati (2022) dengan melibatkan 97 guru SD menunjukkan bahwa resiliensi dan dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work engagement ($p < 0.05$; $R^2 = 0.653$). Menurut penelitian Viveka (2022), pegawai BKDPSDM Kabupaten Bangli menunjukkan adanya keterkaitan antara resiliensi, dukungan sosial atasan, dan work engagement dengan nilai $F=934,967$ dan $p=0,000$ ($p<0,05$). Temuan lainnya menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara dukungan sosial dan resiliensi dengan anomali kerja pada karyawan di sektor layanan tumbuh kembang anak ($p=0,000$) (Nuswantoro, 2022).

Menurut penjelasan hasil penelitian tersebut, sampel yang terlibat dalam penelitian sebelumnya tentang hubungan antara dukungan sosial, resiliensi, dan keterlibatan kerja meliputi perawat, guru SD, pegawai, dan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa belum ada penelitian yang mempergunakan sampel guru SLB dalam kajian tentang dukungan sosial dan ketahanan terhadap keterlibatan kerja. Data mengenai perbedaan antara guru SLB negeri dan guru SLB swasta adalah bahwa guru SLB negeri tidak memiliki peserta didik tunalaras dan tunaganda, dengan jumlah peserta didik yang paling sedikit adalah tunanetra, sedangkan SLB swasta memiliki peserta didik yang lebih beragam (HW & Santoso, 2012) . Per Permana dkk (2020), selain itu, jumlah guru di SLB negeri lebih banyak daripada di SLB swasta dan fasilitas serta peralatan di SLB negeri lebih lengkap daripada di SLB swasta, sehingga dibutuhkan kemampuan yang lebih kompleks ketika menjadi guru SLB swasta.

Dengan dasar tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh resiliensi dan dukungan sosial terhadap work engagement pada guru sekolah luar biasa di Bandar Lampung, khususnya di sekolah luar biasa swasta, guna mengetahui sejauh mana

keterkaitan antara resiliensi, dukungan sosial, dan work engagement pada guru-guru tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner kepada subjek penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mencakup Utrecht Work Engagement Scale (UWES), Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC), dan Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS). Kemudian data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui penggunaan metode regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Sebaran Data Responden

NO	Asal Instansi	Tipe	F	%
1	SLB Baitul Jannah	B,C,C1,H,K,Q	5	13,5%
2	SLB Dharma Bhakti Dharma Pertiwi	B,C,Q	27	73%
3	SLB Yamet School Cendana Lampung	C,Q	5	13,5%
Jumlah			37	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa subjek penelitian terbanyak berasal dari SLB Dharma Bhakti Dharma Pertiwi dengan persentase sebesar 73% dengan jumlah subjek yaitu 27 orang.

Tabel 2 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

NO	Kategori	Rentang Usia	F	%
1	<i>Emerging Adult</i>	18 – 25 Tahun	8	21,6%
2	Dewasa	25 – 40 Tahun	12	32,4%
3	Dewasa Madya	40 – 60 Tahun	17	46%
Jumlah			37	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa subjek penelitian terbanyak dengan jumlah 17 orang berada pada kategori dewasa madya yaitu dengan persentase sebesar 46%.

Tabel 3 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

No	Rentang Kerja	F	%
1	1 -5 Tahun	11	29.7 %
2	6 – 10 Tahun	6	16.2 %
3	11 – 15 Tahun	4	10.8 %
4	16 – 20 Tahun	1	2.7 %

5	21 – 25 Tahun	1	2.7 %
6	26 – 30 Tahun	4	10.8 %
7	31 – 35 Tahun	5	13.5 %
8	36 – 40 Tahun	5	13.5 %
Total		37	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa subjek penelitian terbanyak dengan jumlah 11 orang berada pada rentang kerja 1 – 5 tahun yaitu dengan persentase sebesar 29.7%.

Tabel 3 Deskripsi Data Penelitian

VAR	N	Σ Item	Mean	SD	Min - Max
Resiliensi	37	25	80.59	8.649	67 – 100
Dukungan Sosial	37	12	40.97	5.058	31 – 48
<i>Work Engagement</i>	37	17	55.35	6.228	45 - 68

Dari tabel di atas diketahui bahwa dari 37 guru SLB, 1) variabel keterikatan kerja memiliki nilai min 45, maks 68, rata-rata 55.35, dan standar deviasi 6.228, 2) variabel resiliensi memiliki nilai min 67, maks 100, rata-rata 80.59, dan standar deviasi 8.649, 3) variabel dukungan sosial memiliki nilai min 31, maks 48, rata-rata 40.97, dan standar deviasi 5.058.

Tabel 4 Kategorisasi Skor Work Engagement

Kategori	Skor	F	%
Rendah	$X < 49,12$	7	18.9%
Sedang	$49.12 \leq 61,55$	22	59,5%
Tinggi	$61,55 \leq X$	8	18,9%
Jumlah		37	100%

Menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang sedang, yaitu sebesar 59.5%. Sementara subjek lainnya memiliki tingkat keterlibatan rendah sebesar 18,9% dan tinggi sebesar 21,6%. Selain menghitung work engagement secara keseluruhan, peneliti juga menghitung untuk menentukan aspek apa yang paling dominan dalam mempengaruhi work engagement. Berikut ini tabel yang menampilkan work engagement berdasarkan aspek-aspek tertentu

Tabel 5 Aspek Variabel Work Engagement

Aspek	Mean	SD
Semangat	19.38	2.100
Dedikasi	17.95	1.731
Penghayatan	18.03	3.050

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada aspek semangat merupakan aspek paling dominan dalam memprediksi *work engagement* ($M=19.38$, $SD=2.100$),

sedangkan aspek dedikasi merupakan aspek paling rendah dalam memprediksi *work engagement* ($M= 17.95, SD=1.731$).

Tabel 6 Aspek Variabel Resiliensi

NO	Aspek	Mean	SD
1	Kompetensi personal, standar yang tinggi, dan keuletan	12.95	1.580
2	Percaya kepada orang lain, memiliki toleransi pada emosi negatif dan tegar dalam menghadapi stres	18.70	2.093
3	Penerimaan yang positif terhadap perubahan dan menjalin hubungan yang aman dengan orang lain	19.54	2.534
4	Kontrol diri	15.92	2.241
5	Spiritualitas	13.49	1.539

Berdasarkan tabel di atas, aspek perubahan penerimaan dan hubungan dengan orang lain merupakan faktor utama dalam mengukur resiliensi (rerata=19.54, deviasi standar=2.534), sementara kompetensi personal, standar tinggi, dan keuletan adalah faktor terendah dalam memprediksi resiliensi (rerata=12.95, standar deviasi=1,580). Selain menghitung dukungan sosial secara keseluruhan, peneliti juga menghitung aspek mana yang paling dominan dalam mempengaruhi dukungan sosial. Berikut adalah tabel untuk masing-masing aspek dukungan sosial.

Tabel 7 Aspek Dukungan Sosial

Aspek	Mean	SD
Keluarga	14.92	1.588
Teman	13.35	2.003
<i>Significant Others</i>	12.70	2.665

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada aspek keluarga merupakan aspek paling dominan dalam memprediksi dukungan sosial ($M=14.92, SD=1.588$), sedangkan aspek *significant others* merupakan aspek paling rendah dalam memprediksi dukungan sosial ($M= 12.70, SD=2.665$).

Tabel 8 Uji Statistik Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	803.662	2	401.831	23.048
	Residual	592.770	34	17.434	
	Total	1396.432	36		

Tabel di atas menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel resiliensi dan dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* yaitu

dengan nilai p adalah 0 (artinya $p < .01$).

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759	.576	.551	4.175

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R^2 yaitu sebesar .576. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work engagement* dapat dijelaskan oleh variabel resiliensi dan dukungan sosial sebesar 55,1% sedangkan sisanya yaitu sebesar 44.9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model analisis dalam penelitian ini.

Tabel 10 Hasil Uji Statistik Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized		Standardized	T
		Coefficients		Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.475	6.691		1.566
	Resiliensi	.483	.114	.671	4.256
	Dukungan Sosial	.114	.194	.117	.744

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa t hitung untuk resiliensi adalah 4,256 dengan Beta = 0,671 dan $p < 0,01$, menunjukkan bahwa resiliensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work engagement secara parsial, di mana setiap peningkatan resiliensi sebesar 1 satuan akan meningkatkan work engagement sebesar . 671. Beda dengan resiliensi, variabel dukungan sosial memiliki nilai t hitung 0,744 dengan Beta = 0,117 dan $p > 0,01$, menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap work engagement secara parsial. Resiliensi berpengaruh pada keterlibatan kerja guru sekolah luar biasa. Dukungan sosial tidak berpengaruh pada keterlibatan kerja guru sekolah luar biasa. Hubungan antara tingkat ketahanan dan tingkat dukungan sosial memiliki dampak pada tingkat keterlibatan kerja guru di sekolah luar biasa.

PEMBAHASAN

1. *Work Engagement*

Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja guru sekolah luar biasa berada pada level sedang, dengan 59,5% responden menunjukkan memiliki potensi untuk bekerja dengan baik, memiliki emosi positif, dan bersyukur terhadap pekerjaan mereka untuk meningkatkan kinerja. Menurut analisis data, ditemukan bahwa aspek semangat memiliki skor rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dengan aspek lainnya, yaitu 19.38. Hal ini menunjukkan bahwa aspek semangat dianggap lebih dominan dalam mempengaruhi keterlibatan kerja. Tanda-tanda tersebut meliputi semangat dan energi kerja

yang tinggi, kemampuan bekerja dengan durasi yang panjang, ketahanan mental saat bekerja, dan keinginan untuk segera memikirkan pekerjaan setelah bangun tidur (Schaufeli dan Bakker, 2004). Semangat merupakan salah satu ciri penting bagi seorang guru SLB, jika mereka tidak semangat mengajar maka akan mempengaruhi semangat belajar anak-anak muridnya dan hasil belajar mereka. Di sisi lain, penelitian ini mengungkapkan bahwa dedikasi memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap keterlibatan kerja dengan nilai rata-rata 17.94. Hal ini terbukti melalui kurangnya semangat dalam bekerja, kurangnya rasa bangga terhadap pekerjaan, dan merasa bahwa pekerjaan tidak memberikan inspirasi untuk berkembang menjadi pribadi yang lebih baik (Schaufeli dan Bakker, 2004). Penelitian ini serupa dengan penelitian sebelumnya oleh Siliyah dan Hadi (2021) yang menyatakan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang, diikuti oleh kategori tinggi dan rendah secara berturut-turut. Menurut penelitian Shofiyanti (2016), 90,6% responden memiliki tingkat work engagement tinggi sedangkan 9,4% responden memiliki tingkat rendah. Demikian juga hasil penelitian Asfiah dan Kurniawati (2014) menunjukkan bahwa 86% guru SLB memiliki tingkat work engagement yang tinggi.

2. Pengaruh Resiliensi Terhadap *Work Engagement*

Penelitian ini menyatakan bahwa sebagian besar guru sekolah luar biasa memiliki tingkat ketahanan yang sedang, yaitu 67.7%. Mereka mampu mengatasi kesulitan dalam hidup mereka. Menurut analisis data, terungkap bahwa skor rata-rata dari aspek penerimaan yang positif terhadap perubahan dan hubungan aman dengan orang lain adalah 19,54, menunjukkan dominasi aspek tersebut dalam mempengaruhi resiliensi. Hal ini terbukti melalui kemampuan beradaptasi yang baik terhadap perubahan, berusaha maksimal, tetap fokus dan berpikir jernih meskipun dalam situasi yang menekan, serta menjalin hubungan akrab dengan orang lain (Connor dan Davidson, 2003). Di sisi lain, penelitian ini menemukan bahwa faktor-faktor seperti kemampuan pribadi, standar yang tinggi, dan ketekunan memiliki pengaruh negatif terhadap tingkat resiliensi, dengan nilai rata-rata sebesar 12.95. Hal ini dapat dilihat melalui kecenderungan menyerah dengan mudah, ketakutan mengambil risiko, dan keinginan untuk mencapai tujuan dalam bekerja (Connor dan Davidson, 2003).

Studi ini mengikuti penelitian sebelumnya oleh Asfiah dan Kurniawati (2014) yang menunjukkan hubungan positif antara resiliensi dan keterlibatan kerja, dengan resiliensi memberikan kontribusi efektif sebesar 67,8% terhadap keterlibatan kerja. Menurut penelitian Santoso dan Jatmika (2017), terdapat hubungan yang kuat dan positif antara tingkat resiliensi dan work engagement, dimana jika seseorang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi, maka work engagement-nya juga akan tinggi, demikian juga sebaliknya. Siliyah

dan Hadi (2021) melakukan penelitian lebih lanjut yang menunjukkan pengaruh resiliensi terhadap work engagement adalah signifikan ($F(1,72)=16.8$; $p<0.01$; $R^2=0.189$).

3. Dukungan Sosial

Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru sekolah luar biasa mendapat dukungan sosial sedang sebesar 67,7% dari orang-orang di sekitarnya. Berdasarkan hasil analisis data, terungkap bahwa aspek keluarga memiliki rata-rata skor yang lebih tinggi yaitu sebesar 14.92, menunjukkan bahwa aspek keluarga dianggap sebagai faktor dominan dalam mempengaruhi dukungan sosial.

Menurut penelitian yang dilakukan peneliti, hasilnya menunjukkan ketidaksesuaian dengan penelitian sebelumnya bahwa variabel dukungan sosial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keterlibatan kerja. Temuan dari peneliti sebelumnya oleh Iswanto & Agustina (2016) menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara dukungan sosial di tempat kerja dan periodisitas kerja dengan koefisien r sebesar 0,498 dan $p=0,000$ ($p<0,01$) berdasarkan sampel 164 responden. Studi Anggraini (2019) terhadap 63 guru SLB menemukan bahwa tingkat dukungan organisasi yang dirasakan berhubungan positif dengan keterlibatan kerja pada guru di sekolah luar biasa negeri 1 Bantul Yogyakarta, di mana semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan, semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja. Selain itu, penelitian Saniya dan Dewi (2022) dengan 127 guru SLB menegaskan bahwa dukungan sosial berkaitan positif dengan keterlibatan kerja pada guru SLB di kota Cilegon dan Serang. Dukungan sosial memiliki pengaruh sebesar 4,9% terhadap keterlibatan kerja.

Kurangnya pengaruh dukungan sosial terhadap keterlibatan kerja dalam penelitian ini diduga disebabkan oleh adanya beberapa batasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Dengan kata lain, hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi dukungan sosial terhadap work engagement. Lebih lanjut, mengingat terbatasnya jumlah sampel dalam penelitian juga mempengaruhi hasil yang diperoleh. Seperti yang dinyatakan oleh Sutopo (2015), mutu serta jumlah sampel penelitian memiliki pengaruh yang besar terhadap hasil penelitian tersebut. Menurut penjelasan Bakker dan Demerouti (2008), selain dari resiliensi dan dukungan sosial, terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja seperti gaji yang adil, umpan balik positif, peran yang jelas, kebebasan dalam pekerjaan, pelatihan keterampilan, sikap optimis, keyakinan pada kemampuan sendiri, rasa berkelanjutan, dan kemandirian. Hal ini juga diharapkan dapat berdampak pada hasil yang diperoleh dalam penelitian ini. Selain itu, pengukuran variabel dukungan sosial dalam penelitian ini dilakukan menggunakan skala umum yang mencakup dukungan sosial dari keluarga, teman, dan orang terdekat. Menurut

Bakker dan Demerouti (2008), faktor dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja pada sumber daya pekerjaan berperan dalam mempengaruhi keterlibatan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam pekerjaannya.

4. Pengaruh Resiliensi dan Dukungan Sosial Terhadap *Work Engagement*

Menurut hasil data uji hipotesis, kedua variabel resiliensi dan dukungan sosial secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap work engagement dengan nilai p kurang dari 0,01. Pengujian koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa 55,1% dari variabel work engagement dapat dijelaskan oleh variabel resiliensi dan dukungan sosial. Dalam penelitian ini, hasil sejalan dengan penelitian Nugraha (2020) yang menunjukkan bahwa resiliensi dan dukungan sosial secara bersamaan mempengaruhi work engagement sebesar 35.7%. Penelitian yang dilakukan oleh Wati (2022) menunjukkan bahwa terdapat keterlibatan kerja yang dipengaruhi oleh resiliensi dan dukungan sosial ($p < 0.05$; $R^2 = 0.653$). Penelitian lain oleh Viveka (2022) menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara tingkat ketahanan dan dukungan sosial dari atasan dalam izin dengan keterlibatan kerja, dengan nilai F sebesar 934,967 dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Secara sebagian, ditemukan bahwa nilai t hitung dari resiliensi adalah 4,256 dengan $Beta = 0,671$ dan $p < 0,01$ yang menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh signifikan terhadap work engagement, dimana setiap kenaikan 1 satuan resiliensi akan meningkatkan work engagement sebesar .671. Hal ini juga menunjukkan bahwa resiliensi merupakan aspek yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi work engagement. Juga, hasil perhitungan menunjukkan bahwa aspek penerimaan terhadap perubahan dan kemampuan menjalin hubungan yang baik dengan orang lain memiliki pengaruh dominan terhadap ketahanan dengan skor mean 19.54. Guru yang mampu menerima perubahan secara positif dan berinteraksi dengan lingkungan sosialnya dengan baik akan memiliki kemampuan resiliensi yang tinggi, memungkinkan untuk menghadapi kesulitan hidup dengan lebih baik dan memiliki kinerja yang optimal. Dibandingkan dengan resiliensi, variabel dukungan sosial memiliki nilai t hitung 0,744 dengan $Beta = 0,117$ dan $p > 0,01$, menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja secara parsial.

SIMPULAN

Pada saat yang sama, tingkat ketahanan dan dukungan sosial memiliki dampak yang sangat penting terhadap produktivitas kerja guru di sekolah luar biasa. Secara sebagian, dukungan sosial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat keterlibatan kerja guru di sekolah luar biasa. Maka diharapkan agar peneliti berikutnya dapat memanfaatkan variabel tambahan dalam menilai tingkat keterlibatan kerja pada guru sekolah luar biasa.

Oleh karena itu, diharapkan agar guru-guru sekolah menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, H. (2019). *Catatan Mengenai Uji Normalitas: Jangan Panik Jika Data Tidak Normal*. <https://www.semestapsikometrika.com/2019/06/catatan-mengenai-uji-normalitas-jangan.html> (Diakses pada tanggal 06 Oktober 2023).
- Amanullah, A. S. R. (2022). Mengenal Anak Berkebutuhan Khusus: Tuna Grahita, Down Syndrom Dan Autisme. *ALMURTAJA: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(1), 1-14. Retrieved from <https://ejournal.iai-tabah.ac.id/index.php/almurtaja/article/view/1793>
- Angraini, Yenny (2019). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work Engagement Pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul (Slbn 1) Yogyakarta. *Skripsi thesis*, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Asfiah, E. Y., & Kurniawati P, E. (2014). Hubungan antara Resiliensi dengan Work Engagement pada Guru SLB. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 11(2). <https://doi.org/10.18860/psi.v11i2.6385>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). *Key questions regarding work engagement*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E., (2008). *Towards a model of work engagement*. *Career Development International*. 13(3), 209-223.
- Choiri, A. (2011). *Tugas pokok dan fungsi guru dan fasilitator pendidikan luar biasa*. (Online). (<http://cerpenik.blogspot.co.id/2011/11/tugas-pokok-danfungsi-guru-dan.html>,
- Connor, K. N. & Davidson, J. R. T. (2003). *Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)*. *Depression and anxiety*. 18, 76-82.
- Field, A. P. (2009). *Discovering Statistic Using SPSS: (and sex and drugs and rock 'n' roll)*. Third Edition. Los Angeles: SAGE Publication
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Empat. Semarang: BP-UNDIP
- HW, S., & Santoso, J. (2012). REVITALISASI SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) PASCA IMPLEMENTASI PROGRAM PENDIDIKAN INKLUSI Slamet. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 13(1), 74-85.
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *Mediapsi*, 02(02), 38-45.

<https://doi.org/10.21776/ub.mps.2016.002.02.6>

- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kristiana, Ika F & Widayanti, Costrie G. (2016). *BUKU AJAR PSIKOLOGI ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS*. Semarang: Undip Press
- Mangunsong, Frieda.(2009).*Psikologi dan Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus*. Depok: Lembaga Pengembangan sarana Pengukuran Dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia (FPUJ).
- Mustikarini, A. (2016). *Perbedaan Tingkat Stres Antara Guru Sekolah Luar Biasa Di SLB Negeri Surakarta Dengan Guru Reguler Di SMP Negeri 1 Surakarta*.
- Nugraha, A. R. (2020). *Pengaruh Resiliensi Dan Dukungan Sosial Terhadap Work Engagement Pada Perawat Di Rsud Sayang Kabupaten Cianjur*. S1 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia
- Nuswantoro, Adityarahman (2022) *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Resiliensi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Di Bidang Jasa Pelayanan Tumbuh Kembang Anak*. Tesis thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, Dan Pengawas Sekolah. https://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/permendikbud_15_18.pdf
- Permana, J., Prihatin, E., Rochyadi, E., Liah, &, & Syarifah, S. (2020). Bagaimana Perbandingan SLB Negeri dan SLB Swasta: Analisis pada Implementasi Manajemen Pendidikan Life Skill Comparison between Public and Private Special Schools: Analysis on the Implementation of Life Skill Education Management. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 370(3), 370–381.
- Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The resiliensifactor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. Broadway Books. <https://psycnet.apa.org/record/2002-18688-000>
- Rutten, B. P., Hammels, C., Geschwind, N., Menne - Lothmann, C., Pishva, E., Schruers, K., ... & Wichers, M. (2013). *Resiliensiin mental health: linking psychological and neurobiological perspectives*. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 128(1), 3-20.
- Saniya, A. M., & Dewi, E. K. (2022). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Work Engagement Pada Guru Sekolah Luar Biasa Di Kota Cilegon Dan Serang*. *Jurnal EMPATI*, 11(2), 91-96. <https://doi.org/10.14710/empati.2022.34429>

- Santoso, M.R., & Jatmika, D. (2017). *Hubungan resiliensi dengan work engagement pada agen asuransi PT. X*. Jurnal Ecopsy, 4(2), 117-123.
- Sarafino, E. P. (2014). *Health psychology: Biopsychosocial interaction second edition* [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=yPODBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR6&dq=Sarafino,+E.+P.+\(2014\).+Health+psychology:+Biopsychosocial+interaction+second+edition&ots=18sKqKZCk0&sig=dFX2U11H3Cj9PXFQoRRJaZcwlbyY&redir_esc=y#v=onepage&q=Sarafino%2C%20E.%20P.%20\(2014\).%20Health%20psychology%3A%20Biopsychosocial%20interaction%20second%20edition&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=yPODBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR6&dq=Sarafino,+E.+P.+(2014).+Health+psychology:+Biopsychosocial+interaction+second+edition&ots=18sKqKZCk0&sig=dFX2U11H3Cj9PXFQoRRJaZcwlbyY&redir_esc=y#v=onepage&q=Sarafino%2C%20E.%20P.%20(2014).%20Health%20psychology%3A%20Biopsychosocial%20interaction%20second%20edition&f=false)
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi - sample study*. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. B., & De Jonge, J. (2001). *Maakt arbeidgezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer [Does work make happy? In search of the engaged worker]*. De Psycholoog, 36, 422–428
- Shofiyanti, Amalia (1230085). (2016) *Studi Deskriptif Mengenai Work Engagement pada Guru SLB "X" di Bandung*. Undergraduate thesis, Universitas Kristen Maranatha.
- Siliah, N & Hadi, C. (2021). *Pengaruh Resiliensi terhadap Work Engagement pada Guru*: Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), Vol. 1(2), 1152-1160
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sutopo (2015). *PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DALAM PENELITIAN*. <https://www.studocu.com/id/document/universitas-islam-negeri-sunan-gunung-djati/biologi-umum/156-420-1-pb-ccc/37854571>
- Tarihoran, Y. L., Heng, P. H., & Tiatry, S. (2021). *Dukungan Sosial Sebagai Mediator Pengaruh Rasa Syukur Terhadap Kepuasan Hidup Guru Pada Saat Pembelajaran Daring*. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni, 5(2), 560. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v5i2.12102.2021>
- Taylor, S. E. (2009). *Health Psychology: Seventh Edition*. Los Angeles: Mc Graw Hill
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. [https://jdih.usu.ac.id/phocadownload/userupload/Undang Undang/UU%2014-2005%20Guru%20dan%20Dosen.pdf](https://jdih.usu.ac.id/phocadownload/userupload/Undang%20Undang/UU%2014-2005%20Guru%20dan%20Dosen.pdf)

- Viveka, Dewa Gede Agung Pratama.(2022). *Hubungan Antara Resiliensi Dan Dukungan Sosial Atasan Dengan Work Engagement Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkdpsdm)Kabupaten Bangli*. Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Wagnild, Gail. M., & Young, H. M. (1993). *Development And Psychometric Evaluation Of The ResiliensiScale*. Journal Of Nurshing Measurement, 1(2)
- Wati, F. (2022). *Peran Resiliensi Dan Dukungan Sosial Terhadap Keterikatan Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Di Masa Pandemi* (Doctoral Dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Zimet, G. D., dkk. (1988). *The multidimensional scale of perceived dukungan sosial*. Journal of Personality Assesment*, 52 (1), hlm. 30-41.