



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 7898-7906

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

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

## Kontribusi Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement pada Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sungai Tarab

Famela Alfatiha<sup>1✉</sup>, Zulmi Yusra<sup>2</sup>

Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang

Email: [famelaalfatihaa@gmail.com](mailto:famelaalfatihaa@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kontribusi *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada guru sekolah dasar di Kecamatan Sungai Tarab. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dan teknik sampling menggunakan cluster sampling dengan subjek nya yaitu guru sekolah dasar di Kecamatan Sungai Tarab sebanyak 170 orang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat kontribusi *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada guru sekolah dasar di Kecamatan Sungai Tarab dengan arah hubungan positif dan memiliki nilai kontribusi sebesar 13,3% *perceived organizational support* mempengaruhi *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan semakin tinggi juga tingkat *work engagement* pada guru sekolah dasar di Kecamatan Sungai Tarab

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Work Engagement, Guru, Sekolah Dasar, Kecamatan Sungai Tarab*

### *Abstract*

The purpose of this research is to determine the contribution of perceived organizational support to work engagement among elementary school teachers in Sungai Tarab District. This research uses a quantitative approach with data analysis using simple linear regression analysis techniques and sampling techniques using cluster sampling with the subjects being 170 elementary school teachers in Sungai Tarab District. The results of the research show that there is a contribution of perceived organizational support to work engagement among elementary school teachers in Sungai Tarab District with a positive relationship and a contribution value of 13.3%. Perceived organizational support influences work engagement. This shows that the higher the perceived organizational support, the higher the level of work engagement among elementary school teachers in Sungai Tarab District.

*Keywords: Perceived Organizational Support, Work Engagement, Teachers, Elementary School, Sungai Tarab District*

## PENDAHULUAN

Seseorang yang bertanggung jawab serta berkomitmen terhadap pekerjaannya mampu membantu mengembangkan serta memajukan organisasi dan hal itu bisa didapatkan dengan mengembangkan sumber daya manusia. (Adila, 2022). Contoh dari cara yang bisa dilaksanakan guna membantu perkembangan SDM ialah dengan pendidikan dan guru menjadi salah satu faktor pentingnya (Grace et al., 2013). Berlandaskan atas UU No. 14 tahun 2005 yang berkaitan dengan Guru dan Dosen ialah pendidik profesional yang mempunyai tugas pokok memberikan didikan, ajaran, bimbingan, arahan, latihan, nilai, serta evaluasi murid pada pendidikan anak yang berusia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, serta pendidikan menengah.

Guru harus memiliki engagement dengan pekerjaannya, seperti yang dijelaskan oleh Bakker dan Leiter (2010) yaitu organisasi berharap bahwa karyawan yang bekerja dengannya memiliki sikap yang semangat, dapat diandalkan dalam pekerjaan, dan memiliki kemampuan serta keinginan untuk berusaha sehingga sehingga tercapai kualitas dan kinerja yang bagus. Seperti yang didefinisikan juga oleh Kahn (1990) work engagement adalah wujud pengoptimalan pekerjaan yang melibatkan aspek fisik, kognitif serta emosional

Berlandaskan atas wawancara yang sudah dilaksanakan terhadap guru yang kemudian melihat dari segi emosional yaitu jikalau terdapat siswa ada yang tidur di kelas alhasil guru hendak menanyakan alasan ia melakukan hal tersebut yang mana akan menunjukkan bahwa guru tidak mentoleransi jika ada murid yang melakukan kegiatan lain di dalam kelas dan guru tetap mengontrol emosinya karena menanyakan secara baik terhadap muridnya tersebut. Kemudian dilihat dari segi kognitif yang tampak yaitu guru membuat kelompok

belajar untuk para murid yang kesusahan menerima materi pelajaran, hal itu menunjukkan bahwa guru yang bekerja mengetahui cara agar seluruh murid di dalam kelas mampu mengikuti pelajaran dengan mudah dan baik.

Menurut Bakker dan Leiter (2010) engagement atau keterikatan kerja dikarakteristikan menjadi tiga bagian yaitu vigor yang menunjukkan bahwa adanya rasa semangat ketika bekerja yang bisa dilihat dari kemauan untuk berusaha secara optimal dan mampu menghadapi kesulitan. dedication yang menunjukkan adanya rasa antusias dan bangga dari individu terhadap pekerjaan yang sedang dihadapi, serta absorption yang menunjukkan kemampuan untuk tetap bertahan dan fokus terhadap pekerjaan yang akan menjadikan seseorang merasa waktu cepat berlalu dan menikmati pekerjaannya. Work engagement yang tinggi mampu membantu mengurangi kemungkinan depresi dan kecemasan yang akan dialami individu (Langballe dan Falkum, 2011). Sedangkan jika seseorang memiliki engagement yang rendah bisa memunculkan dampak negatif yaitu menurunnya performansi organisasi secara menyeluruh (Sungkit dan Meiyanto, 2015).

Dilihat dari data milik Kemdikbud ditemukan bahwa nilai rata rata uji kompetensi guru di Kabupaten Tanah Datar yaitu sebesar 60.87% dan jika ditinjau dari jenjang sekolah nilai terendah untuk uji kompetensi guru berada pada tingkat sekolah dasar yaitu sebesar 58.24%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hanya separuh dari keseluruhan guru di Tanah Datar yang mempunyai kompetensi yang diperlukan agar mampu mendidik secara baik serta juga professional.

Setelah melakukan observasi pada beberapa sekolah dasar ditemukan bahwa guru yang mengajar menunjukkan perilaku sebagai berikut seperti telat datang ke sekolah, ketika sudah bel guru tidak langsung masuk ke kelas untuk memulai pembelajaran. Dan berdasarkan informasi yang didapatkan ada beberapa guru yang pindah karena berbagai alasan seperti pindah domisili, kebijakan sekolah yang tidak sesuai dengan dirinya, dan berupaya untuk memperbaiki lingkungan kerja untuk pengembangan professional mereka. Selain dilakukan observasi, wawancara kepada beberapa guru juga dilakukan dan hasilnya yaitu ada guru yang menyiapkan bahan ajar sebelum dimulainya pelajaran esok hari dan ada juga guru yang tidak sempat untuk menyiapkan bahan ajar tersebut. Selain itu juga beberapa guru merasa kesulitan dengan kurikulum merdeka karena merasa kurang familiar dengan hal itu namun sedikit terbantu dengan adanya teknologi sekarang ini.

Dan untuk meningkatkan work engagement salah satunya bisa dilakukan dengan melakukan penyeimbangan diantara tuntutan pekerjaan terhadap sumber daya pekerjaan, seperti yang dijelaskan dalam riset yang dilaksanakan Imran et al. (2020) yang mengusulkan

jika perceived organizational support selaku salah satu job resource yang memberikan pengaruh pada dukungan organisasi terhadap keterlibatan karyawan di tempat kerja. Imran lebih lanjut menjelaskan hal tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan berpikir bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi yang sudah diberikan serta juga merasa bahwa kesejahteraan mereka akan lebih diperhatikan lagi sehingga membuat mereka ingin membalas dengan berusaha memenuhi kewajibannya.

Selain itu berdasarkan pandangan dari social exchange theory yang dijelaskan dalam Watson dan Hewett (2006) mengatakan jika perceived organizational support adalah wujud pertukaran yang akan mengakibatkan pegawai engaged pada organisasinya. Karyawan dengan perceived organizational support yang bagus akan mampu menguasai tantangan dalam pekerjaan, mencapai kesejahteraan, menyediakan kinerja, dan mengatasi keadaan stress, maka ketika pegawai merasa terdapatnya dukungan dari organisasi yang selaras terhadap apa yang diinginkan, harapan serta norma mereka hendak mendapatkan emosi positif dari perusahaannya bekerja dan nantinya akan memiliki komitmen untuk memenuhi kewajiban dalam organisasi, berkomitmen kuat dengan organisasi serta memiliki work engagement yang tinggi (Hardianto & Ratna, 2022).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, teknik pengambilan data menggunakan total sampling, kemudian untuk menganalisis data digunakanlah teknik analisis regresi linear sederhana yang mana bertujuan untuk memprediksi besaran dari variasi variabel terikat berdasarkan variabel bebas. Cluster sampling digunakan sebagai teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yang akan mengumpulkan para guru yang mengajar di sekolah dasar Kecamatan Sungai Tarab. Kemudian sampel penelitian yang akan digunakan pada penelitian kali ini sebanyak 170 orang. Teknik cluster sampling ialah teknik pengambilan sampel yang dilaksanakan melalui randomisasi terhadap kelompok dan bukan individual dari subjek yang akan diteliti (Azwar, 2013). Dan untuk menganalisis data digunakan lah program SPSS versi 23 for windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kontribusi perceived organizational support terhadap work engagement pada guru sekolah dasar di Kecamatan Sungai Tarab. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru sekolah dasar di

Kecamatan Sungai Tarab didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan nilai  $F = 25.810$ . Pada pengambilan keputusan pada analisis regresi linear sederhana jika nilai signifikansi  $< 0,005$  maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi perceived organizational support terhadap work engagement pada guru sekolah dasar di Kecamatan Sungai Tarab, maka hipotesis H1 diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rafly Nurhuda dan Agus Budiman (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat kontribusi perceived organizational support dan work engagement.

Tabel 1. Hasil Analisis Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

F	R	R Square	B	Sig (p)
25.810	0,365	0,133	0,314	0,000

Dengan nilai R yaitu 0,365 sebagai nilai korelasi dan koefisien determinan (R Square) sebesar 0,133 yang mana artinya adalah sebanyak 13,3% variabel perceived organizational support memengaruhi variabel work engagement dan selebihnya yakni 86,7% diberi pengaruh oleh faktor lainnya selain diluar riset ini yang mampu mempengaruhi work engagement. Makin kecilnya nilai koefisien determinasi (R square) alhasil kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen pun makin terbatas, namun di sisi lain jikalau nilai koefisien determinasi (R Square) makin dekat nilai 1 dan menjauhi 0 alhasil variabel independen mempunyai kemampuan memberi seluruh informasi yang diperlukan guna memperkirakan variabel dependen (Ghozali, 2016).

Diketahui nilai constant (a) sebesar 28.062 dengan nilai perceived organizational support sebesar 0,314. Persamaan regresi linear sederhana dalam riset ini ialah  $Y = 28.062 + 0,314X$ . Hal tersebut menunjukkan kontribusi variabel perceived organizational support dengan work engagement ialah positif. Jikalau seorang pegawai memiliki work engagement, maka perceived organizational support pegawai adalah 28.062. Lalu setiap kenaikan satu satuan work engagement maka perceived organizational support akan bertambah sebesar 0,314.

Berdasarkan hasil riset perceived organizational support berkontribusi terhadap work engagement pada subjek sebesar 13,3% yang mana dapat dijelaskan sebagai berikut dengan aspek pertama yaitu keadilan memiliki persentase sebesar 76,5% dengan jumlah subjek sebanyak 130 orang yang mana hal tersebut menunjukkan bahwa subjek merasakan keadilan di tempat ia bekerja. Selanjutnya aspek kedua yaitu dukungan supervisor sebesar 82% dengan subjeknya sebanyak 39 orang, hal tersebut menjelaskan bahwa subjek

merasakan adanya dukungan dari supervisor. Dan sebanyak 142 orang (83,5%) merasakan adanya penghargaan dan kondisi lingkungan yang nyaman di tempat ia bekerja saat ini.

Sementara 86,7% lainnya diberikan pengaruh oleh aspek lain diluar penelitian ini. Hal ini memiliki arti jika *perceived organizational support* mempunyai kontribusi yang rendah terhadap *work engagement*. Rendahnya kontribusi dari *perceived organizational support* terhadap *work engagement* mengindikasikan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* seperti inovasi dalam bekerja, dukungan atasan, dukungan sosial, iklim organisasi, pengendalian pekerjaan, akses informasi dan apresiasi (Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopolou, 2007)

Berdasarkan analisis dari variabel *work engagement* yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2010) ditemukan jika subyek riset ada dalam golongan tinggi dalam semua aspek *work engagement*. Dengan aspek pertama yaitu *vigor* dengan jumlah 169 orang (99,4%) memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Aspek kedua yaitu *dedication* sebanyak 169 orang (99,4%) yang menunjukkan bahwa subjek berkontribusi dan juga merasa senang dengan pekerjaannya. Dan aspek ketiga yaitu *absorption* sebanyak 167 subjek (98,2%) yang menunjukkan adanya kontribusi secara penuh dari pegawai terhadap pekerjaannya. Aspek tersebut saling berhubungan untuk mengukur tingkat *work engagement* pada subjek. Perihal tersebut membuktikan jika dari setiap aspek *work engagement* menyumbangkan pada tingkat tinggi pada subjek penelitian.

*Perceived organizational support* menjadi bagian dari aspek yang mempengaruhi *work engagement*. Keyakinan para anggota terhadap organisasinya terkait dengan pemberian perilaku positif ketika bekerja merupakan definisi dari Santika (2021). Ketika tingkat *perceived organizational support* pada pegawai tinggi alhasil mereka hendak percaya bahwa organisasi mempedulikan dan memperhatikan mereka serta apa yang akan menjadi rencana organisasi untuk kedepannya dan hal itu berkaitan dengan perubahan untuk kebaikan mereka serta jika perubahan tersebut rasional maka mereka akan mendukungnya (Self et al, 2007).

Sebanyak 170 orang guru yang menjadi bagian dari riset ini ada sekitar 131 (77%) berada pada kategori tinggi dan sisanya 39 orang (23%) ada di kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa para guru di Kecamatan Sungai Tarab yakin dengan dukungan yang diberikan oleh pihak sekolah sebagai bentuk kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Yang mana merupakan antededan dari *work engagement* yaitu *job resource* dimana sumber daya pekerjaan akan mengurangi dampak dari tuntutan pekerjaan (Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopolou, 2007). Namun jika sekolah tidak menyediakan *job*

resource maka akan berdampak pada penarikan diri pekerjaan dan kurangnya motivasi serta komitmen (Bakker et al., 2003).

Begitu juga dengan work engagement yang dominasinya berada di kategori tinggi sebanyak 155 orang (92,6%) dan sisanya yaitu 14 orang (6,8%) ada di kategori sedang serta 1 orang (0,6%) berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun memiliki tuntutan kerja yang tinggi di sekolah guru di Kecamatan Sungai Tarab tidak memiliki engagement yang rendah dengan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat perceived organizational support serta didukung dengan job resource yang akan diberikan sehingga pegawai pun akan mampu menghadapi tuntutan kerja yang tinggi sekalipun.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian kontribusi perceived organizational support terhadap work engagement pada Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sungai Tarab dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi perceived organizational support terhadap work engagement dengan arah hubungan positif. Kontribusi perceived organizational support terhadap work engagement pada guru sekolah dasar di Kecamatan Sungai Tarab sebesar 13,3%. Semakin tinggi perceived organizational support maka akan semakin tinggi juga work engagement. Untuk tingkat work engagement pada guru sekolah dasar di Kecamatan Sungai Tarab berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memandang positif terhadap pekerjaannya dan bekerja dengan sungguh-sungguh serta penuh semangat. Hal ini didukung oleh keyakinan karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi sebagai bentuk kepedulian terhadap mereka. Pada hasil penelitian didapatkan bahwa perceived organizational support pada guru sekolah dasar di Kecamatan Sungai Tarab berada pada kategori tinggi yang mana hal ini menunjukkan bahwa guru sekolah dasar di Kecamatan Sungai Tarab memiliki keyakinan yang tinggi terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasinya.

Dari hasil penelitian ini hendaknya dapat dijadikan suatu informasi, sumbangan pengetahuan dan data empiris bagi kajian psikologi industri dan organisasi mengenai keberadaan serta kontribusi perceived organizational support terhadap work engagement dari sudut pandang psikologi. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai studi yang akan menjadi acuan dan referensi bagi organisasi mampu meningkatkan work engagement dengan perceived organizational support.

Untuk meningkatkan tingkat work engagement pada guru sekolah dasar Di kecamatan Sungai Tarab, organisasi perlu meningkatkan perceived organizational

support dari guru sekolah dasar di Kecamatan Sungai Tarab agar guru mampu memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan reward, meningkatkan keadilan dan kepala sekolah memberikan dukungan secara baik kepada guru sekolah agar guru merasa kontribusi yang diberikan dihargai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adila, P. (2022). Hubungan Antara Internal Locus of Control dan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Guru (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Azwar, S. (2013). Metode penelitian (Edisi ke-1). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341–356.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology*, 274-284.
- Bakker, A. B.; M. P. L. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*.
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardianto, Y., & Ratna, D. (2022). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement pada karyawan panghegar stone quarry. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 3(1), 1-6.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kemdikbud. Neraca Pendidikan Daerah, Diakses pada 13 September 2023. <https://npd.kemdikbud.go.id/?appid=ukg>
- Langballe, E. M., Innstrand, S. T., Aasland, O. G., & Falkum, E. (2011). The predictive value of individual factors, work - related factors, and work–home interaction on burnout in female and male physicians: a longitudinal study. *Stress and Health*, 27(1), 73-87.

- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru SMA swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 90-99.
- Nurhuda, R., & Budiman, A. (2022, July). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Guru Sekolah Dasar Swasta X. In Bandung Conference Series: Psychology Science (Vol. 2, No. 3, pp. 674-681).
- Santika, I. D., & Khoiriyah, B. (2021). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Perceived Organizational Support (Pos) terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Natar Lampung Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4166-4171.
- Self, D.R., Armenakis, A. A., and Schraeder, M. (2007). Organizational Change Content, Process, and Context : A Simultaneous Analysis of Employee Reaction. *Journal of Change Management*, 7(2), 211-229.
- Sungkit, F. N., & Meiyanto, I. S. (2015). Pengaruh job enrichment terhadap employee engagement melalui psychological meaningfulness sebagai mediator. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 1(1), 61-73.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 1
- Watson, S., & Hewett, K. (2006). A multi - theoretical model of knowledge transfer in organizations: Determinants of knowledge contribution and knowledge reuse. *Journal of management studies*, 43(2), 141-173.