

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Kerja pada Guru

The Relationship between Perceived Organizational Support and Work Engagement in Teachers

Annisa Talia Al Maghfiroh

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: annisa.19084@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak



Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja pada guru. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif korelasi. Pengambilan sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh sehingga total responden yang terlibat pada penelitian ini berjumlah 49 guru yang mengajar di sekolah menengah kejuruan negeri (SMKN) "X". Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa skala persepsi dukungan organisasi dan skala keterikatan kerja. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi *pearson product moment* yang menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,734 ($r=0,734$) dengan nilai signifikansi 0,000 ($p<0,05$). Hasil pengolahan data ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan pada persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja pada guru. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin positif persepsi dukungan organisasi yang dirasakan guru, maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerja pada guru. Begitu pula sebaliknya, semakin negatif persepsi dukungan organisasi yang dirasakan guru maka akan semakin rendah pula keterikatan kerja pada guru.

Kata kunci : Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja, Guru, Sekolah Menengah Kejuruan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between perceived organizational support and work engagement in teachers. This research was conducted using the quantitative correlation method. Sampling was determined by saturated sampling technique, so the total respondents involved in this study amounted to 49 teachers who taught at public vocational high school "X". Data collection was carried out using instruments in the form of a perceived organizational support scale and a work engagement scale. The data obtained were then analyzed using the Pearson product moment correlation test, which resulted in a correlation coefficient value of 0.734 ($r = 0.734$) with a significance value of 0.000 ($p<0.05$). The results of this data processing indicate that there is a positive and significant relationship between the perceived organizational support and work engagement among teachers. It can be interpreted that the more positive the perceived organizational support felt by teachers, the higher their work engagement. Vice versa, the more negative perceived organizational support felt by teachers, the lower their work engagement.

Key word : Perceived Organizational Support, Work Engagement, Teachers, Vocational High School

Article History	 
<i>Submitted : 27-06-2023</i>	
<i>Final Revised : 04-07-2023</i>	
<i>Accepted : 04-07-2023</i>	<p><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

Pendidikan merupakan salah satu instrumen penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (Safitri, Yuniarti, & Rostika, 2022). Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, suatu negara memiliki potensi untuk mencapai pembangunan yang lebih baik dan berkelanjutan. Salah satu komponen penting yang turut berkontribusi pada keberlangsungan pendidikan adalah guru. Hal ini dikarenakan guru memiliki peran sentral untuk mensukseskan tujuan pendidikan yang ditetapkan. Guru juga turut andil dalam mencetak generasi masa depan yang berkualitas sehingga dapat membangun peradaban suatu bangsa (Nurwahidah & Muhtar, 2022).

Pentingnya peran guru dalam keberlangsungan pendidikan ini juga diikuti dengan adanya tanggung jawab yang perlu dihadapi guru. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2017, disebutkan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama yaitu mendidik, membimbing, mengajar, melatih, menilai, mengarahkan dan mengevaluasi peserta didik pada tingkat pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Selain tugas utama yang telah disebutkan, guru memiliki tuntutan lain seperti menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum yang ada (Suhandi & Robi'ah, 2022), menjalankan sejumlah tugas yang bersifat administratif (Sennen, 2018), hingga tuntutan lain yang tidak tertulis seperti membangun interaksi dan menjadi contoh yang baik bagi siswa (Astisya & Hadi, 2021). Melihat begitu kompleksnya peran dan tuntutan yang dihadapi guru dalam dunia pendidikan, penting bagi guru untuk memiliki semangat, dedikasi serta keterlibatan penuh agar dapat bekerja dengan optimal (Astisya & Hadi, 2021). Salah satu kondisi yang dapat menggambarkan keterlibatan dan kontribusi guru untuk mencapai performa kerja yang optimal adalah keterikatan kerja (Hayuningtyas & Helmi, 2015).

Individu yang terikat dengan pekerjaannya memiliki semangat dan merasa terhubung dengan aktivitas kerjanya, sehingga mereka mampu menangani tuntutan yang ada pada pekerjaan mereka (Schaufeli, Salanova, González-romá, & Bakker., 2002). Selain itu, individu yang terikat dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini dikarenakan keterikatan kerja membuat individu memiliki emosi yang lebih positif, seperti merasa bahagia, gembira dan antusias pada pekerjaannya, memiliki kesehatan yang lebih baik, memiliki kemampuan menciptakan sumber daya pribadi maupun sumber daya kerja mereka sendiri, serta dapat membagikan rasa keterikatan mereka pada orang lain (Bakker & Demerouti, 2008). Suasana positif dan optimis yang terbangun dari individu yang terikat pada pekerjaannya dapat mempengaruhi individu lainnya sehingga dapat berdampak baik bagi kinerja tim dan memberi manfaat bagi organisasi (Iswanto et al., 2016).

Keterikatan kerja didefinisikan sebagai kondisi pemikiran positif dan kepuasan yang berkaitan dengan pekerjaan (Schaufeli et al., 2002). Selaras dengan hal tersebut, Bakker & Leiter (2010) mengungkapkan bahwa keterikatan kerja merupakan kondisi dimana individu memiliki perasaan positif, puas dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya, dimana hal ini ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Istilah keterikatan kerja juga digunakan untuk menggambarkan ketertarikan individu secara positif bahkan bersemangat mengenai pekerjaan mereka, dan termotivasi untuk mencapai tingkat level kinerja yang tinggi

(Armstrong & Taylor, 2014). Definisi lain disampaikan Kuok & Taormina (2017) dimana keterikatan kerja diartikan sebagai keterikatan secara kognitif, emosional dan fisik mengenai suatu tugas, tujuan ataupun kegiatan organisasi yang membentuk perasaan positif sehingga individu melaksanakan tugas secara sukarela dan menggunakan energi serta usaha untuk mencapai tugas tersebut. Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa keterikatan kerja merupakan sikap positif yang memotivasi seseorang untuk terikat pada pekerjaannya secara mendalam, disertai dengan adanya semangat, dedikasi dan penghayatan.

Bakker & Leiter (2010) mengungkapkan terdapat tiga dimensi keterikatan kerja yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* diartikan sebagai semangat yang mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan usaha pada setiap pekerjaan serta kegigihan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* diartikan sebagai dedikasi yang mengacu pada keterlibatan individu secara intens pada tugas-tugas pekerjaannya serta munculnya perasaan signifikan, antusiasme, inspirasi, rasa bangga dan tertantang yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dimensi terakhir yaitu *absorption* yang diartikan sebagai penghayatan, ditandai dengan adanya konsentrasi penuh dan tenggelamnya individu pada pekerjaan di mana waktu terasa cepat berlalu ketika bekerja, serta sulitnya individu dalam melepaskan diri dari pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010).

Stairs dan Galpin (Armstrong & Taylor, 2014) menyebutkan bahwa individu yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah, retensi kerja yang tinggi, dan produktivitas kerja meningkat. Sedangkan individu yang tidak terikat cenderung menunjukkan kinerja yang buruk, komitmen yang berkurang, meningkatkan *turnover* dan menunjukkan perilaku kontraproduktif (Rastogi, Pati, Krishnan, & Krishnan, 2018). Burić & Macuka (2018) menyebutkan bahwa guru dengan keterikatan kerja yang baik digambarkan sebagai sosok yang gembira, energik, berkomitmen pada tujuan pembelajaran, antusias dalam mengajar, gigih dalam menghadapi hambatan serta memperhatikan kebutuhan siswa dalam menyerap pembelajaran mereka. Melihat karakteristik tersebut, dapat diketahui bahwa keterikatan kerja penting dimiliki guru agar dapat memberi potensi yang besar untuk mencapai hasil pembelajaran positif bagi siswa serta meningkatkan kualitas pendidikan secara umum.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara bersama tiga guru ASN yang mengajar di SMKN "X" menunjukkan adanya antusiasme dan ketahanan mental pada guru. Diketahui bahwa guru-guru saat ini dihadapkan pada berbagai perubahan, seperti perubahan kurikulum, perubahan kebijakan administratif serta perubahan kebijakan internal. Meskipun dihadapkan pada berbagai perubahan, guru-guru tidak terkendala dan justru menunjukkan antusias yang positif pada perubahan yang ada. Selain itu, guru menunjukkan semangat yang tinggi serta kemauan untuk berusaha lebih dalam bekerja seperti memberikan inovasi pada metode pembelajaran, aktif dan semangat mengikuti berbagai kegiatan yang diadakan sekolah, adaptif dengan berbagai perubahan, dan rajin mengikuti pelatihan ataupun pengarahan-pengarahan yang diberikan pihak sekolah. Guru-guru tersebut juga menunjukkan adanya rasa bangga dan tertantang bekerja sebagai guru karena melihat bahwa tugas guru tidak hanya melakukan transfer ilmu, namun juga bertanggung jawab membentuk karakter siswa. Konsentrasi juga ditunjukkan dimana masing-masing guru jarang memegang telepon genggam ketika mengajar, fokus dalam menyelesaikan pekerjaan hingga waktu terasa cepat berlalu ketika sedang serius mengajar. Meskipun demikian, mereka tidak pernah lupa waktu atau mengajar melebihi jam mengajar karena selalu diingatkan bel pergantian jam yang ada di setiap kelas.

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja yaitu *personal resources* dan *job resources* (Bakker & Demerouti, 2008). *Personal resources* atau disebut juga sumber daya pribadi merupakan faktor yang berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengontrol lingkungan kerjanya. Sedangkan *job resources* atau disebut sumber daya pekerjaan merupakan faktor yang mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu

pekerjaan yang berfungsi untuk mengurangi tuntutan kerja, meningkatkan pertumbuhan dan pengembangan pribadi serta untuk mencapai tujuan kerja (Bakker & Demerouti, 2008). Salah satu bentuk *job resources* yang dapat berpengaruh positif pada keterikatan kerja adalah persepsi dukungan organisasi (Caesens & Stinglhamber, 2014).

Persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan individu bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Konsep ini juga mengacu pada bagaimana individu memahami dan menilai dukungan yang diterima dari organisasi. Pada hal ini, kepercayaan dapat mempengaruhi persepsi individu pada kualitas hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasinya (Alkasim & Prahara, 2019). Selaras dengan pemaparan diatas, Kurtessis, Eisenberger, Ford, Stewart dan Adis (2017) memaparkan bahwa persepsi dukungan organisasi berkaitan dengan norma timbal balik, di mana individu melakukan pemenuhan kewajiban dalam membantu organisasi mencapai tujuan dengan harapan mendapat imbalan atau penghargaan, begitupun sebaliknya. Sehingga jika organisasi memenuhi kebutuhan individu, menghargai kontribusi mereka serta memperhatikan kepentingan mereka maka individu akan merasakan kepuasan kerja yang pada akhirnya menguntungkan organisasi dan meningkatkan persepsi dukungan organisasi (Akgunduz, Alkan, & Gök, 2018). Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah persepsi atau perasaan individu akan tingkat dukungan yang diterima dari organisasi berdasarkan keyakinan atau pandangan mereka akan keadilan, dukungan atasan dan penghargaan organisasi serta kondisi kerja.

Rhoades & Eisenberger (2002) menyebutkan bahwa terdapat tiga dimensi utama yang membentuk persepsi dukungan organisasi yaitu *fairness*, *supervisor support*, dan *organizational support and job condition*. *Fairness* diartikan sebagai keadilan prosedural yang mengacu pada cara organisasi dalam mendistribusikan sumber daya pada karyawan dimana dimensi ini mengarah pada persepsi individu akan keadilan yang dirasakan dalam organisasi. *Supervisor support* diartikan sebagai persepsi umum karyawan mengenai bagaimana atasan menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. *Organizational support and job condition* diartikan sebagai persepsi individu akan penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan yang diberikan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Dari dimensi di atas dapat diketahui bahwa individu dengan persepsi dukungan organisasi yang positif akan merasa mendapat keadilan di lingkungan kerjanya, merasa mendapat dukungan dan bantuan dalam pekerjaannya, serta merasa dihargai dan diakui oleh lingkungan kerjanya. Berdasarkan prinsip timbal balik, individu yang merasakan perlakuan positif dari organisasi akan berusaha untuk mengatur dan membantu organisasi mencapai tujuannya sehingga individu akan menunjukkan sikap dan perilaku kondusif dalam organisasi (Sun, 2019).

Studi pendahuluan melalui wawancara menunjukkan bahwa guru-guru tersebut merasa sekolah telah berusaha memberikan aturan, pembagian beban kerja, serta fasilitas yang sama pada tiap guru, seperti melibatkan semua guru dengan porsi tugas masing-masing. Selain itu, setiap tahunnya guru-guru mengalami rotasi atau pergantian mengajar sehingga setiap guru merasakan mengajar siswa kelas X, XI, maupun XII. Guru-guru juga mengungkapkan atasan atau kepala sekolah memberikan dukungan dengan aktif membuka ruang komunikasi bagi para guru untuk menyampaikan aspirasi dan keluhannya secara langsung atau melalui kuesioner online yang disediakan, membantu mencari jalan keluar dari kesulitan yang dihadapi guru serta memberikan dukungan dan masukan pada setiap kinerja atau program kerja yang dilakukan para guru. Guru-guru juga mengungkapkan adanya apresiasi serta penghargaan yang diberikan sekolah pada guru-guru yang memiliki kinerja baik secara materil maupun non materil, gaji dan tunjangan yang dirasa cukup bagi mereka, terbukanya kesempatan bagi seluruh guru untuk menduduki jabatan tertentu di sekolah, adanya pelatihan dan *workshop* yang diberikan untuk

meningkatkan kompetensi dan pemahaman guru serta diberikannya kebebasan penuh dalam penyelenggaraan pembelajaran selama sesuai dengan kurikulum yang berlaku.

Penelitian sebelumnya menunjukkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja salah satunya adalah persepsi dukungan organisasi, dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki efek langsung yang substansial terhadap keterikatan kerja pada karyawan swasta di Belgia (Caesens & Stinglhamber, 2014). Penelitian mengenai persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja juga pernah dilakukan oleh Rahmi, Agustiani, Harding dan Fitriana (2021) di mana hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja pada ibu yang bekerja sebagai PNS di pemerintahan kota. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Mufarrikah, Yuniardi dan Syakarofath (2020) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat memprediksi keterikatan kerja di mana artinya persepsi dukungan organisasi memiliki peran akan tinggi rendahnya keterikatan kerja pada karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, dapat diketahui bahwa penelitian diatas dilakukan pada pegawai swasta maupun pegawai negeri yang bekerja di pemerintahan kota. Terlihat bahwa belum ada penelitian yang secara spesifik hanya membahas hubungan persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja di lingkup pendidikan Indonesia dengan subjek guru berstatus aparatur sipil negara (ASN) di sekolah menengah kejuruan negeri (SMKN). Oleh karena itu, peneliti tertarik mengangkat perspektif mengenai hubungan persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja pada guru ASN di SMKN "X". Penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan yaitu apakah ada hubungan persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja pada guru.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan uji statistik korelasi untuk menggambarkan dan mengukur derajat hubungan antara dua variabel yang hendak diteliti (Creswell, 2015). Pendekatan ini sejalan dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi sebagai variabel bebas dan keterikatan kerja sebagai variabel terikat.

Sampel/populasi

Penelitian ini dilakukan di SMKN "X". Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengajar di SMKN "X" dengan masa kerja minimal 2 tahun berjumlah 79 guru. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, sehingga jumlah sampel yang terlibat pada penelitian ini berjumlah 79 guru. Sampel pada penelitian ini kemudian dibagi menjadi 30 guru untuk responden uji coba skala dan 49 guru untuk responden penelitian.

Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online. Kuesioner tersebut berisi skala persepsi dukungan organisasi yang disusun berdasarkan tiga dimensi Rhoades & Eisenberger (2002), yaitu *fairness*, *supervisor support* dan *organizational reward and job condition*, serta skala keterikatan kerja yang disusun berdasarkan tiga dimensi Bakker & Leiter (2010), yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan model penskalaan *likert*, dimana terdapat lima pilihan jawaban untuk tiap aitem pernyataannya. Rentang jawaban pada pernyataan *favorable* terdiri dari sangat tidak sesuai (1), tidak sesuai (2), cukup sesuai (3), sesuai (4), dan sangat sesuai (5). Sedangkan pernyataan *unfavorable* memiliki 5 pilihan jawaban, terdiri dari sangat sesuai (1), sesuai (2), cukup sesuai (3), tidak sesuai (4), sangat tidak sesuai (5).

Uji coba skala persepsi dukungan organisasi dan skala keterikatan kerja melibatkan 30 guru ASN dengan masa kerja minimal 2 tahun. Uji coba alat ukur ini penting dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas suatu alat ukur. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan uji daya beda aitem dengan melihat nilai koefisien korelasi aitem total, di mana aitem yang dikatakan valid apabila memiliki koefisien minimal 0,30 (Azwar, 2019). Oleh karena itu, aitem dengan koefisien daya beda $\geq 0,30$ dapat dikatakan valid, sedangkan untuk aitem dengan koefisien daya beda kurang 0,30 dapat dinyatakan tidak valid atau gugur. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilihat melalui nilai koefisien *cronbach alpha* dengan rentang koefisien 0 hingga 1,00. Jika koefisien reliabilitas semakin mendekati angka 1,00 artinya reliabilitas alat ukur dapat dikatakan semakin tinggi atau reliabel (Azwar, 2019).

Hasil uji daya beda terhadap 24 aitem skala persepsi dukungan organisasi menunjukkan bahwa seluruh aitem pernyataan pada skala ini dinyatakan valid. Hal tersebut dikarenakan tiap aitem pernyataan memiliki nilai koefisien daya beda lebih dari 0,30 yang bergerak dari 0,376 hingga 0,788. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas diketahui bahwa skala persepsi dukungan organisasi menunjukkan besaran nilai koefisien *cronbach alpha* sebesar 0,942 dimana dapat diartikan bahwa skala tersebut sangat reliabel.

Pada skala keterikatan kerja dilakukan pula uji daya beda pada 24 aitem yang menunjukkan hasil adanya 19 aitem valid dengan nilai koefisien daya beda lebih dari 0,30 yang bergerak dari 0,306 hingga 0,805. Sedangkan 5 aitem lainnya dinyatakan gugur karena memiliki nilai koefisien daya beda kurang dari 0,30. Untuk hasil uji reliabilitas diketahui bahwa skala keterikatan kerja menunjukkan besaran nilai koefisien *cronbach alpha* sebesar 0,879 dimana dapat diartikan bahwa skala tersebut sangat reliabel.

Analisis data

Teknik analisa yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov* dan uji linieritas dengan melihat nilai *linearity* dan *deviation from linearity*. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *pearson product moment*.

Hasil

Data pada penelitian ini didapatkan dari proses pengambilan data terhadap 49 guru di SMKN "X". Untuk mengetahui deskripsi data penelitian, maka peneliti perlu melakukan uji statistik deskriptif dimana hasil uji tersebut akan menunjukkan nilai minimum dan maksimum, nilai rata-rata dan nilai standar deviasi. Hasil uji statistik deskriptif pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Deskripsi Statistik Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Persepsi Dukungan Organisasi	49	68	120	101.29	14.105
Keterikatan Kerja	49	58	95	80.92	9.349

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa subjek pada penelitian ini sejumlah 49 guru. Pada variabel persepsi dukungan organisasi diketahui nilai minimal sebesar 68 dan nilai maksimal sebesar 120 dengan nilai rata-rata 101.29. Pada variabel keterikatan kerja diketahui nilai minimal sebesar 58 dan nilai maksimal sebesar 95 dengan rata-rata 80.92. Standar deviasi yang dimiliki variabel keterikatan kerja sebesar 9.349 dan variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 14.105. Variasi data pada penelitian ini dapat dipengaruhi faktor demografis seperti usia, masa kerja, maupun pendidikan terakhir.

Analisis selanjutnya adalah uji normalitas, dimana uji ini dilakukan untuk memastikan apakah sebaran data yang hendak diteliti berada pada distribusi normal atau tidak (Nuryadi, Astuti, Utami, & Budiantara, 2017). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Sedangkan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka data dapat dikatakan tidak berdistribusi normal (Widana & Muliani, 2020).

Dari data penelitian yang telah dianalisis, diketahui hasil uji normalitas dengan uji *kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

Variabel	Sig.	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	0,200	Data berdistribusi normal
Keterikatan Kerja	0,200	Data berdistribusi normal

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji *kolmogorov-smirnov* diatas, diketahui bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai signifikansi 0,200 dan keterikatan kerja memiliki nilai signifikansi 0,200. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel pada penelitian ini memiliki sebaran data yang berdistribusi normal dengan $p > 0,05$ sehingga data pada penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Analisis berikutnya yaitu uji linieritas yang digunakan untuk melihat apakah hubungan antar variabel yang diteliti linier atau tidak. Data dapat dikatakan linier apabila memiliki nilai signifikansi *linearity* kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Sedangkan data dianggap tidak linier apabila memiliki nilai signifikansi *linearity* lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Selain cara tersebut, uji linieritas juga dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada *deviation from linearity*, dimana data dapat dikatakan linier jika nilai signifikansi *deviation from linearity* lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Sebaliknya, data dianggap tidak linier jika nilai signifikansi *deviation from linearity* kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) (Widana & Muliani, 2020).

Dari data penelitian yang telah dianalisis, diketahui hasil uji linieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

		Sig.	Ket
Keterikatan kerja * <i>Between group</i>	<i>Linearity</i>	0,000	Linier
Persepsi Dukungan Organisasi	<i>Deviation from linearity</i>	0,394	Linier

Pada hasil diatas didapatkan nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0.000, dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) sehingga data dianggap linier. Untuk nilai signifikansi *deviation from linearity* diketahui sebesar 0.394, dimana nilai tersebut lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Berdasarkan kaidah yang ada, dapat disimpulkan bahwa hubungan persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja adalah linier.

Selanjutnya adalah uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah hipotesis pada penelitian ini yaitu “terdapat hubungan positif persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja pada guru” dapat diterima atau ditolak. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *pearson product moment*. Hipotesis dapat diterima apabila hubungan persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sedangkan apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa kedua variabel diatas tidak memiliki hubungan yang signifikan

Hasil uji hipotesis juga dapat menunjukkan derajat hubungan kedua variabel diatas dengan melihat besaran korelasi (r) yang memiliki rentang antara 0 hingga 1. Semakin besar nilai koefisien korelasinya (r), maka akan semakin kuat derajat hubungan antar variabel yang diujikan (Sugiyono, 2013). Dari data penelitian yang dianalisis, diketahui hasil uji hipotesis dengan uji *pearson product moment* adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

<i>Correlations</i>			
		Persepsi Dukungan Organisasi	Keterikatan Kerja
Persepsi Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	1	.734**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	49	65
Keterikatan Kerja	Pearson Correlation	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	49	65

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

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas diketahui bahwa persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p > 0,05$) sehingga hipotesis pada penelitian diterima. Hasil uji hipotesis ini juga menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,734 ($r = 0,734$), dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja pada guru.

Hubungan positif pada kedua variabel yang diujikan ini memiliki makna bahwa semakin positif persepsi dukungan organisasi yang dimiliki guru maka semakin tinggi pula keterikatan kerja pada guru di SMKN "X". Begitu pula sebaliknya, semakin negatif persepsi dukungan organisasi yang dimiliki guru maka akan semakin rendah keterikatan kerja pada guru.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja pada guru di SMKN "X". Peneliti mengajukan sebuah hipotesis bahwa "terdapat hubungan persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja pada guru". Guna membuktikan hipotesis ini, maka peneliti melakukan uji korelasi *pearson product moment*. Hasil analisis terhadap 49 data penelitian dengan subjek guru ASN yang memiliki masa kerja minimal 2 tahun di SMKN "X" menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan pada persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja sehingga hipotesis penelitian ini dapat diterima.

Uji korelasi *pearson product moment* ini tidak hanya menunjukkan nilai signifikansi, namun juga menunjukkan nilai koefisien korelasi untuk menunjukkan derajat hubungan kedua variabel yang diteliti. Nilai koefisien korelasi (r) pada penelitian ini sebesar 0,734 yang dapat diartikan bahwa tingkat hubungan atau korelasi pada persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja masuk pada kategori kuat dengan arah hubungan yang positif dan searah. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin positif persepsi dukungan organisasi, maka akan semakin tinggi keterikatan kerja pada guru. Hal tersebut berlaku sebaliknya, dimana semakin negatif persepsi dukungan organisasi yang dirasakan guru maka akan semakin rendah pula keterikatan kerja pada guru.

Guru memiliki andil besar dalam mensukseskan tujuan pendidikan. Misi ini memerlukan semangat, dedikasi serta keterlibatan penuh guru pada pekerjaan mereka dimana hal tersebut merupakan karakteristik dari keterikatan kerja (Astisya & Hadi, 2021). Keterikatan kerja merupakan perasaan positif, puas dan termotivasinya seseorang akan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan (Bakker & Leiter, 2010). Guru yang terikat dengan pekerjaannya akan melaksanakan tugasnya untuk membimbing dan mengajar siswa dengan baik (Safinaz & Izzati, 2022). Hal ini selaras dengan pendapat Burić & Macuka (2018), dimana guru yang terikat dengan pekerjaannya akan menunjukkan sosok yang antusias dalam mengajar, gembira, energik, berkomitmen pada tujuan pembelajaran, gigih dalam menghadapi hambatan, serta memperhatikan kebutuhan siswa dalam menyerap pembelajaran.

Bakker & Leiter (2010) menyebutkan bahwa keterikatan kerja yang dimiliki individu terdiri atas tiga dimensi, yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Pada penelitian ini diketahui kontribusi pada setiap dimensi, dimana nilai rata-rata *vigor* sebesar 4,35, *dedication* sebesar 4,26, dan *absorption* sebesar 4,16. Dari hasil data yang ada, dimensi *vigor* memiliki nilai rata-rata yang tergolong lebih tinggi jika dibandingkan dengan kedua dimensi lainnya. Dimensi ini menggambarkan semangat yang dicirikan dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, memiliki kemauan untuk berusaha dan gigih ketika menghadapi kesulitan (Bakker & Leiter, 2010). *Vigor* pada guru tercermin dari data yang menunjukkan semangat guru dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, adanya ketersediaan untuk mengembangkan diri guna menunjang kompetensi, berupaya memberikan inovasi dalam pembelajaran serta tingginya perilaku datang tepat waktu yang menunjukkan semangat dalam bekerja.

Dimensi selanjutnya yaitu *dedication* yang merujuk pada keterlibatan individu secara intens pada pekerjaannya serta munculnya perasaan yang signifikan, antusias, bangga dan tertantang (Bakker & Leiter, 2010). *Dedication* guru pada penelitian ini tergambar melalui data penelitian yang menunjukkan bahwa guru merasa bahagia dengan pekerjaannya, tertantang untuk membuat siswa lebih aktif dalam pembelajaran dan bangga pada pekerjaannya. Dimensi terakhir yaitu *absorption* merujuk pada konsentrasi penuh dan tenggelamnya individu pada pekerjaan dimana waktu terasa cepat berlalu dan individu kesulitan melepaskan diri dari pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010). Dimensi ini memiliki nilai rata-rata yang tergolong rendah jika dibandingkan dengan kedua dimensi lainnya. Dimensi ini berkaitan dengan bagaimana guru dapat berkonsentrasi penuh dalam bekerja serta bagaimana guru menikmati pekerjaannya hingga waktu terasa cepat berlalu ketika bekerja. Data yang didapat pada penelitian ini menunjukkan adanya distorsi konsentrasi ketika guru harus memberikan tugas pada siswa dan mengerjakan tugas atau pekerjaan lainnya di waktu bersamaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja adalah *job resources* (Bakker & Demerouti, 2008). *Job resources* merupakan faktor yang mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang berfungsi untuk mengurangi tuntutan kerja, membentuk motivasi intrinsik guna meningkatkan pertumbuhan, pembelajaran dan pengembangan pribadi serta untuk mencapai tujuan kerja (Bakker & Demerouti, 2008). Salah satu bentuk *job resources* yang memiliki efek langsung pada keterikatan kerja adalah persepsi dukungan organisasi (Caesens & Stinglhamber, 2014). Persepsi dukungan organisasi diartikan sebagai keyakinan individu bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Terdapat 3 dimensi utama yang membentuk persepsi dukungan organisasi, yaitu *fairness*, *supervisor support* dan *organizational reward and job condition* (Rhoades & Eisenberger, 2002). *Fairness* diartikan sebagai keadilan prosedural yang mengacu pada cara organisasi dalam mendistribusikan sumber daya diantara karyawan (Rhoades & Eisenberger,

2002). Masing-masing dimensi memiliki kontribusi dimana dimensi *fairness* memiliki nilai rata-rata 4,13, *supervisor support* dengan rata-rata 4,25 dan *organizational reward and job condition* dengan nilai rata-rata 4,27. Jika dilihat dari hasil data yang ada, dimensi *fairness* memiliki nilai rata-rata yang tergolong lebih rendah jika dibandingkan dengan dua dimensi lainnya. Dimensi ini berkaitan dengan persepsi individu akan keadilan dalam pembagian tugas dan beban kerja serta persepsi bahwa organisasi telah menegakkan aturan dan perlakuan yang sama pada semua guru. Keadilan penting dirasakan guru karena rasa keadilan dan timbal balik yang diberikan organisasi dapat membuat guru merasa mendapatkan dukungan akan pekerjaannya (Arsiska & Puspitadewi, 2022), Namun, dari nilai rata-rata tersebut diketahui bahwa sebagian guru menilai pihak sekolah belum sepenuhnya melakukan pembagian tugas maupun menegakkan aturan dan kebijakan dengan adil. Noviasari & Mulyana (2022) menyebutkan bahwa keadilan merupakan hal mendasar yang menciptakan persepsi dukungan organisasi dimana apabila terdapat kesenjangan perilaku yang diberikan pada pekerja maka dapat memicu kecemburuan dan perasaan tidak dihargai sehingga dapat memudahkan keinginan pekerja untuk dapat bekerja secara optimal di dalam organisasinya. Jika dilihat dalam lingkup sekolah, maka sudah sepatutnya sekolah memperhatikan dimensi keadilan ini agar guru dapat memiliki persepsi yang positif pada dukungan organisasi sehingga guru dapat bekerja dengan optimal.

Dimensi selanjutnya adalah *supervisor support* yang mengacu pada bagaimana atasan menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Data pada penelitian ini juga menunjukkan adanya persepsi positif guru akan dukungan dan kepedulian yang diberikan atasan, dimana atasan menghargai masukan, dedikasi, dan usaha para guru dan memberikan bantuan apabila guru mengalami kesulitan. Dimensi terakhir pada persepsi dukungan organisasi adalah *organizational reward and job condition*. Dimensi ini merujuk pada persepsi individu akan berbagai penghargaan dan kondisi kerja yang didapatkan individu (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dimensi ini memiliki nilai rata-rata yang tergolong tinggi jika dibandingkan dengan dua dimensi lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya persepsi positif guru mengenai berbagai penghargaan dan kondisi kerja yang diberikan sekolah. Bentuk dukungan yang dirasakan para guru seperti adanya pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk para guru, pemberian gaji yang sesuai dengan regulasi, terbukanya kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi bagi setiap guru, serta adanya pemberian penghargaan materil maupun non materil yang diberikan organisasi bagi guru berprestasi.

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan pada persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja. Hasil diatas dapat dijelaskan melalui *social exchange theory* (SET), dimana ketika individu yang menerima perlakuan baik dari orang lain, maka individu tersebut akan merasa memiliki kewajiban untuk mengembalikan perlakuan yang menguntungkan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Selaras dengan hal tersebut, Sun (2019) mengungkapkan bahwa ketika individu merasakan perlakuan positif dari organisasi, individu akan membangun persepsi positif akan dukungan organisasi sehingga ia akan berusaha membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya. Upaya membantu organisasi tersebut yang dapat membentuk keterikatan kerja individu dengan organisasinya.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya, dimana hasil penelitian Fridayanti et al (2022) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada guru honorer sekolah dasar di Pangandaran, dimana hal tersebut dapat terjadi karena adanya keyakinan bahwa organisasi akan memberikan dukungan kesejahteraan penuh yang mendorong guru memberikan kinerja terbaiknya dan merasa terikat dengan pekerjaannya. Hal tersebut sama dengan hasil analisis

pada penelitian ini dimana rata-rata dimensi *organizational reward and job condition* yang tinggi meliputi pemberian gaji, pemberian penghargaan materil ataupun non materil hingga kesempatan promosi akan membentuk keyakinan bahwa organisasi peduli akan kesejahteraan guru sehingga guru akan memberikan kinerja terbaiknya. Kinerja terbaik tersebut tergambarkan melalui tingginya rata-rata *vigor* yang memunculkan semangat guru dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa guru memiliki pandangan positif akan berbagai penghargaan dan dukungan organisasi yang diberikan sekolah sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi dan kinerja para guru. Hal tersebut dapat mendorong kesadaran individu untuk memenuhi kewajibannya (Mufarrikah et al., 2020). Selaras dengan hal tersebut, Rahmi et al (2021) mengungkapkan bahwa organisasi yang menghargai usaha karyawan dalam bekerja serta memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan karyawannya akan dapat membentuk persepsi positif yang kemudian akan mengembangkan sikap dan perilaku yang dapat menguntungkan organisasi.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang kuat ($r= 0,734$) antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja pada guru, namun persepsi dukungan organisasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Hal tersebut diketahui dari nilai koefisien determinan pada penelitian ini sebesar 0,539 yang dapat diartikan bahwa persepsi dukungan organisasi hanya memberikan pengaruh sebesar 53,9% pada keterikatan kerja. 46.1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kebahagiaan autentik (Agustina, 2020), efikasi diri (Tanurezal & Tumanggor, 2020), maupun makna panggilan (Pangesti & Riasnugrahani, 2022). Faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja antara lain optimisme, resiliensi dan *self esteem* sebagai *personal resources* serta otonomi dan dukungan sosial sebagai *job resources* (Bakker & Demerouti, 2008). Penelitian ini hanya berfokus meneliti ada tidaknya hubungan persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja pada guru SMKN. Penelitian mengenai topik serupa dengan karakteristik subjek yang berbeda dapat menjadi peluang untuk penelitian selanjutnya.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja, serta untuk menguji hipotesis bahwa “terdapat hubungan persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja pada guru”. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja pada guru sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa korelasi yang dimiliki kedua variabel di atas masuk dalam kategori kuat dengan arah positif yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan guru, maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerja pada guru. Begitu pula sebaliknya, semakin negatif persepsi dukungan organisasi yang dirasakan guru maka akan semakin rendah pula keterikatan kerja pada guru.

Saran

Bagi sekolah hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja dapat meningkat apabila guru memiliki persepsi yang positif akan dukungan organisasi. Guna meningkatkan keterikatan kerja pada guru, maka sekolah dapat memperhatikan kembali keadilan dalam mendistribusikan hak dan tanggung jawab atau beban kerja pada guru, menegakkan aturan yang sama bagi setiap guru, memberikan penghargaan berupa pengakuan, promosi, insentif hingga memberikan pelatihan dan kesempatan pada guru untuk pengembangan kompetensi diri. Keterikatan kerja juga dapat meningkat apabila guru merasakan dukungan positif dari atasan, seperti bagaimana atasan menghargai dan peduli pada kesejahteraan mereka. Diharapkan dengan meningkatnya dukungan-dukungan tersebut, diharapkan dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi yang positif sehingga keterikatan kerja dapat meningkat.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai hubungan persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja sehingga dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan pada kajian keterikatan kerja juga dapat mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja antara lain optimisme, resiliensi, *self esteem*, otonomi dan dukungan sosial. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian yang sama dengan karakteristik subjek yang berbeda dan jumlah subjek yang lebih besar.

Daftar Pustaka

- Agustina, I. (2020). Kebahagiaan Autentik dan Keterikatan Kerja Guru di Sekolah Inklusi. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 167–184. <https://doi.org/10/gr9664>
- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The Mediating Effect of Meaning of Work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105–114. <https://doi.org/10/ggcjwn>
- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2019). Perceived Organizational Support Dengan Employee Engagement Pada Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(2), 185–194.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th Edition). Kogan Page Ltd.
- Arsiska, A., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6), 21–33.
- Astisya, I. R., & Hadi, C. (2021). Pengaruh Job Demands dan Job Resources Terhadap Work Engagement Guru. *Insight: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 17(1), 207–223. <https://doi.org/10/grrzs3>
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi 2). Pustaka Belajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10/fkk8dv>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Burić, I., & Macuka, I. (2018). Self-Efficacy, Emotions and Work Engagement Among Teachers: A Two Wave Cross-Lagged Analysis. *Journal of Happiness Studies*, 19(7), 1917–1933. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9903-9>
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *European*

- Review of Applied Psychology*, 64(5), 259–267.
<https://doi.org/10.1016/j.erap.2014.08.002>
- Creswell, J. W. (2015). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (Fifth edition). Pearson.
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Lestari, T. A. (2022). Teachers' Work Engagement: The Role of Perceived Organizational Support and Meaningful Work. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 67–76. <https://doi.org/10.15575/psy.v9i1.15747>
- Hayuningtyas, D. R. I., & Helmi, A. F. (2015). Peran Kepemimpinan Otentik terhadap Work Engagement Dosen dengan Efikasi Diri sebagai Mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 1(3), 167–179.
- Iswanto, F., Agustina, I., & Jurusan Psikologi Universitas Islam Indonesia. (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>
- Kuok, A. C. H., & Taormina, R. J. (2017). Work Engagement: Evolution of the Concept and a New Inventory. *Psychological Thought*, 10(2), 262–287. <https://doi.org/10.5964/psyct.v10i2.236>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151–164. <https://doi.org/10/grqv64>
- Noviasari, T., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 69–80.
- Nurwahidah, I., & Muhtar, T. (2022). Kompetensi Pedagogik Guru Pasca Pandemi Covid-19. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 5692–5699. <https://doi.org/10/gr9663>
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Sibuku Media.
- Pangesti, S. W., & Riasnugrahani, M. (2022). Hubungan Makna Panggilan dan Keterikatan Kerja pada Guru. *Jurnal Sains Psikologi*, 11(1), 62. <https://doi.org/10/grw2pp>
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement dimediasi oleh Regulatory Focus Ibu Bekerja Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 58. <https://doi.org/10/gr9665>
- Rastogi, A., Pati, S. P., Krishnan, T. N., & Krishnan, S. (2018). Causes, Contingencies, and Consequences of Disengagement at Work: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 17(1), 62–94. <https://doi.org/10/gc22bn>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Safinaz, I., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Work Engagement Pada Guru SMK. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 195–209.
- Safitri, A. O., Yuniarti, V. D., & Rostika, D. (2022). Upaya Peningkatan Pendidikan Berkualitas di Indonesia: Analisis Pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs). *Jurnal Basicedu*, 6(4), 7096–7106. <https://doi.org/10/grqv7f>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Lez-Roma, V. G., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

- Sennen, E. (2018). Mengenal Administrasi Guru di Sekolah. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar*, 2(1), 72–76.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhandi, A. M., & Robi'ah, F. (2022). Guru dan Tantangan Kurikulum Baru: Analisis Peran Guru dalam Kebijakan Kurikulum Baru. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 5936–5945. <https://doi.org/10/grs2cz>
- Sun, L. (2019). Perceived Organizational Support: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155. <https://doi.org/10/grqv6z>
- Tanurezal, N., & Tumanggor, R. O. (2020). Hubungan Efikasi Diri Dengan Keterikatan Kerja Pada Guru di Sekolah Inklusi di Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial Humaniora dan Seni*, 4(2), 393–401. <https://doi.org/10/gr9662>
- Widana, I. W., & Muliani, P. L. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Klik Media.