

## Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja pada Guru

### *The Relationship between Perceived Organizational Support and Work Engagement among Teachers*

**Benedicta Cyntia Hartono**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: [benedicta.19018@mhs.unesa.ac.id](mailto:benedicta.19018@mhs.unesa.ac.id)

**Umi Anugerah Izzati**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: [umianugerah@unesa.ac.id](mailto:umianugerah@unesa.ac.id)

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis korelasional. Subjek dalam penelitian ini adalah guru berjumlah 45 orang. Penelitian ini dilakukan pada salah satu institusi pendidikan yaitu yayasan X. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala ukur psikologis variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel keterikatan kerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *pearson product moment* dan penghitungan dilakukan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS versi 25.0 for windows. Hasil analisis data menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja. Nilai koefisien korelasi yang didapatkan yaitu sebesar 0,576 ( $r = 0,576$ ) sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif atau searah. Semakin tinggi nilai persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja pada guru. Sebaliknya, semakin rendah nilai persepsi dukungan organisasi, maka semakin rendah pula keterikatan kerja pada guru.

**Kata kunci :** Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja, Guru, Institusi Pendidikan


---

#### **Abstract**

*This research aims to determine the relationship perceived organizational support and work engagement among teachers. The method used in this research is a quantitative method with correlational analysis. The subjects in this study were 45 teachers. This research was conducted at one education institutions, namely X foundation. The instruments used in this study were psychological measurement scales for the variables of perceived organizational support and work engagement. The data analysis technique used in this research was the Pearson product-moment correlation, and the calculations were performed using the SPSS application program, version 25.0 for Windows. The results of the data analysis showed a significance level of 0.000 ( $p < 0.05$ ), indicating a significant relationship between perceived organizational support and work engagement. The correlation coefficient obtained was 0.576 ( $r = 0.576$ ), which means there is a positive or direct relationship. The higher the value of organizational support perception, the higher the job engagement among teachers.*

**Key word :** Perceived Organizational Support, Work Engagement, Teachers, Education Institutions

---

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

Organisasi dalam bidang pendidikan salah satunya yaitu sekolah. Pendidikan adalah suatu bentuk investasi jangka panjang yang memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan sebuah negara (Izzati & Nurwidawati, 2023). Menurut KBBI, sekolah merupakan bangunan untuk kegiatan pembelajaran yang selaras dengan tingkat pendidikan mereka. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia adalah modal utama pada setiap organisasi (Riniwati, 2016). Melalui organisasi, individu yang sebelumnya tidak dapat mencapai tujuannya dapat mencapainya melalui upaya yang terstruktur bersama-sama dalam sebuah kelompok yaitu kelompok guru. Kelompok guru adalah salah satu elemen pokok dalam sekolah, karena mempunyai peran yang signifikan dalam proses pendidikan. Dalam hal ini, guru atau yang dapat disebut tenaga pendidik yang ada di yayasan X harus mempunyai kualifikasi yang telah ditetapkan oleh standar pendidikan yang ada di Indonesia.

Yayasan X merupakan salah satu yayasan pendidikan Katolik yang berada dalam naungan Keuskupan Surabaya. Yayasan X saat ini memiliki 12 sekolah Katolik, dimulai dari tingkat Taman Kanak-Kanak hingga Sekolah Menengah Atas. Setiap sekolah harus mempunyai guru yang berkompeten di bidangnya. Hal tersebut selaras dengan undang-undang nomor 14 tahun 2005 perihal guru yang menetapkan bahwa guru merupakan tenaga pengajar yang berkompeten. Tugas utama dari seorang tenaga pengajar yaitu, mengajar, mampu mendidik, membimbing, mengarahkan, mengevaluasi menilai, dan melatih siswa secara formal. Secara umum, tujuan tenaga pengajar yaitu mempunyai andil dalam usaha mengoptimalkan mutu pendidikan nasional. Secara khusus, guru di yayasan swasta juga berperan sebagai pelaksana pendidikan dalam penyelenggaraan visi dan misi yang ditetapkan oleh yayasan maupun setiap unit sekolah. Paparan tersebut menunjukkan bahwa penting bagi guru untuk mempunyai rasa terikat dengan pekerjaannya.

Keterikatan kerja penting untuk dimiliki sumber daya manusia di sekolah yaitu guru, apabila hal tersebut diabaikan, maka akan berdampak pada kinerja mereka yang tidak dapat maksimal, merasa cepat lelah, dan tidak memiliki dedikasi untuk mencapai tujuan (Bakker & Demerouti, 2008). Usaha untuk memenuhi tujuan organisasi tidak mudah untuk dilakukan. Hal tersebut didukung oleh Schaufeli et al., (2009) menunjukkan bahwa keterikatan kerja yang rendah akan menimbulkan beban kerja. Penelitian lain menurut Pri & Zamralita (2017) juga mengatakan apabila keterikatan kerja yang dimiliki rendah, maka rasa peduli terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan pun akan rendah.

Keterikatan kerja yang tinggi tentu mempunyai dampak positif, tetapi keterikatan kerja yang rendah memiliki dampak yang negatif. Sependapat dengan hal tersebut, Nurendra & Purnamasari (2017) mengungkapkan apabila individu mempunyai keterikatan kerja yang rendah, maka individu merasa tidak bersemangat untuk menuntaskan tugasnya, karena individu merasa tugas yang dikerjakannya adalah sebuah tugas yang harus diselesaikan dengan cepat. Paparan tersebut didukung penelitian dari Merissa (2018) yang mengatakan bahwa keterikatan kerja yang rendah akan menimbulkan kurangnya semangat, cepat merasa lelah, dan kurang tertarik pada pekerjaan.

Keterikatan kerja sering dikenal dengan kata *work engagement*. Bakker & Leiter (2010) mengungkapkan bahwa *work engagement* sebagai perasaan puas terhadap pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Penelitian lain yang mendukung hal tersebut yaitu pendapat dari Schaufeli & Bakker (2004) *Work engagement* merupakan suatu keadaan dimana individu mempunyai sikap positif, sehingga individu tersebut dapat mengekspresikan dirinya dengan baik dalam melakukan pekerjaannya, baik secara kognitif, fisik ataupun emosional. Paparan tersebut sejalan dengan penelitian Carmona-Halty et al (2019) yang menganggap *work engagement* merupakan situasi dimana individu mempunyai pikiran positif dan dapat menyelesaikan tugasnya. Dari pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa keterikatan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan positif dimana seseorang dapat mengekspresikan dirinya secara emosional, kognitif maupun fisik terhadap pekerjaannya yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*, sehingga menghasilkan peran penuh dalam kinerjanya. *Vigor* menggambarkan bahwa individu mempunyai semangat dan energi yang tinggi. *Dedication* menggambarkan individu mempunyai kemauan dan keterlibatan aktif. *Absorption* menggambarkan bahwa individu mempunyai kemampuan mempertahankan diri.

Menurut Bakker & Leiter (2010) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek dalam keterikatan kerja yaitu meliputi *vigor* yang menggambarkan rasa semangat bekerja yang dapat dilihat dari dorongan dan kemauan untuk berusaha penuh dalam pekerjaan akan tercermin dalam semangat kerja, sehingga dapat menghadapi kesulitan agar mampu mengerjakan tugasnya secara optimal. *Dedication* yang menggambarkan keterlibatan individu dalam pekerjaannya yang dapat dikenali dari perasaan tertantang, bangga, antusias yang mereka miliki terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan. *Absorption* yang menggambarkan kemampuan untuk berfokus dan mempertahankan konsentrasi yang tinggi, bertahan pada pekerjaan, sehingga seseorang merasa waktu terasa cepat berlalu, merasa terikat dan menikmati pekerjaannya.

Keterikatan kerja yang tinggi harus dimiliki oleh individu didalam organisasi, seperti tenaga pendidik, perawat ataupun karyawan, karena keterikatan kerja merupakan komponen penting untuk mencapai tujuan organisasi (Schaufeli & Salanova, 2011). Hal tersebut sejalan dengan penelitian Robbins & Judge (2013) yang mengatakan bahwa peran keterikatan kerja yang tinggi akan mempunyai angka insiden kecelakaan yang rendah, angka produktivitas yang tinggi serta angka *turnover* pegawai yang rendah. Penelitian lain menurut Mujiasih (2015) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya akan menunjukkan komitmen emosional dan intelektual terhadap tugas yang diemban, serta berusaha memberikan yang terbaik dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara untuk studi pendahuluan dengan perwakilan kepala SDM yayasan, kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan beberapa guru menyampaikan adanya fenomena yang menunjukkan keterikatan kerja. Pengurus Yayasan bidang SDM mengatakan bahwa guru-guru yang ada di yayasan menunjukkan dedikasi dengan memiliki masa kerja yang cukup lama, sering diminta mendampingi pembelajaran tambahan untuk menyiapkan siswa mengikuti lomba, dan mendampingi ekstrakurikuler yang berhubungan dengan pelayanan di Gereja. Kepala sekolah SMA A mengatakan bahwa dalam dunia pendidikan sangat wajar apabila banyak mengalami perubahan, justru disitu tantangan besar yang akan dijalankan oleh setiap guru, sebagian besar guru rajin mengikuti doa pagi dan siang, evaluasi serta *briefing* setiap hari sesudah siswa pulang sekolah dan datang tepat waktu setiap harinya. Wawancara juga dilakukan bersama wakil kepala sekolah SMA B yang mengatakan bahwa kondisi kerja yang ada di yayasan swasta x baik, hal tersebut dibuktikan dengan dukungan yang didapatkan oleh para guru dan atasan untuk mencapai visi dan misi sekolah. Adanya pergantian sistem, kurikulum dan kebijakan menjadi sebuah hal yang normal dalam dunia pendidikan, tidak jarang guru-guru lembur di sekolah untuk menyelesaikan pekerjaannya hari itu juga, walaupun sudah waktunya jam pulang. Pernyataan lain juga disampaikan oleh salah satu guru yang sudah berusia lanjut di SMA A bahwa dalam suatu organisasi sekolah tentu juga ada sebagian kecil

guru yang sulit untuk beradaptasi dengan adanya perubahan, tetapi hal tersebut bisa teratasi dengan adanya dorongan dan bantuan dari antar guru dan atasan.

Dari paparan hasil wawancara diatas, perilaku tersebut menunjukkan sikap keterikatan kerja. Fenomena ini unik dan menarik untuk diteliti karena sebelumnya belum pernah ada penelitian yang secara khusus meneliti hubungan antara kedua variabel ini di yayasan X. Selain itu, guru tetap di yayasan tersebut mayoritas sudah bekerja lebih dari lima tahun. Yayasan X ini mempunyai agenda kegiatan rutin yaitu rapat kerja yang bersamaan dengan liburan. Dari hal tersebut peneliti tertarik untuk membahas lebih dalam mengenai keterikatan kerja sebagai variabel terikat.

Beberapa faktor yang dapat mendorong dan menjadi pengaruh keterikatan kerja menurut Bakker & Leiter (2010) disebut dengan *Job Demands-Resources*. Dari model dari *Job Demands-Resources*, keterikatan kerja dipengaruhi oleh tiga hal yaitu, *job resource*, *personal resource*, dan *job demands*. Berbagai faktor yang telah dipaparkan diatas, peneliti berfokus pada faktor *Job resource* yang mempunyai aspek berupa keamanan kerja, gaji, kompensasi, tunjangan, otonomi, dukungan organisasi, *supervisory coaching*, dan *performance feedback*.

Salah satu faktor yang mempengaruhi adanya keterikatan kerja yaitu dukungan organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti menambah elemen persepsi untuk memperkuat dukungan organisasi yang ada. Peneliti memilih variabel persepsi dukungan organisasi sebagai variabel bebas karena faktanya para guru mendapatkan kesempatan yang sama dan mendapatkan dukungan penuh dari atasan melalui evaluasi rutin dan memberikan bantuan. Persepsi dukungan organisasi merupakan cara umum yang dilihat seseorang mengenai apakah organisasi memberikan rasa peduli dengan menghargai kesejahteraan mereka serta apresiasi atas kontribusi yang telah diberikan (Rhoades and Eisenberger, 2002). Persepsi dukungan organisasi sendiri mempunyai tiga dimensi menurut Rhoades & Eisenberger, (2002) yaitu *fairness* atau persepsi akan keadilan yang diterima individu semasa bekerja, *supervisor support* atau persepsi akan dukungan yang diberikan atasan kepada seluruh guru, dan *organizational reward and job conditions* atau persepsi akan suatu penghargaan, pengakuan dan situasi yang diberikan sekolah kepada semua guru dalam menjalankan pekerjaannya.

Dukungan organisasi variabel utama dalam penelitian ini karena karakteristik guru selaras dengan keadaan fenomena yang diamati di lapangan yaitu pada yayasan ini, guru merasa diberi dukungan oleh pemimpinnya dan mempunyai situasi kerja yang baik. Dukungan organisasi merupakan situasi dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Dari pengertian tersebut perlu tambahan elemen persepsi karena adanya penilaian atau sudut pandang, sehingga yang menjadi objek dari persepsi yaitu dukungan organisasi. Melalui hasil wawancara dengan guru SMA A juga menyebutkan bahwa mereka mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpendapat dan mendapatkan evaluasi terhadap setiap kinerjanya.

Penelitian tentang keterikatan kerja sebelumnya cukup banyak dilakukan. Salah satu penelitian terkait keterikatan kerja dilaksanakan oleh Muhadi & Izzati (2020) tentang “Hubungan antara *Psychological Well-Being* dengan *Work Engagement* pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit X”. Penelitian tentang keterikatan kerja dengan subjek karyawan cukup banyak. Penelitian terkait juga dilakukan oleh Elfitasari & Mulyana (2020) dengan topik penelitian tentang “Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan *Work Engagement* pada Karyawan”. Keterikatan kerja juga diteliti oleh peneliti internasional yaitu milik Wen et al (2023) tentang “*Effect of empowering leadership on work engagement via psychological empowerment: Moderation of cultural orientation*”. Penelitian ini dilakukan pada karyawan garis depan di lima hotel mewah di Beijing dan Cina.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, ditemukan hal yang membedakan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti. Perbedaan tersebut ada pada variabel X dimana dari penelitian terdahulu menggunakan variabel *Psychological Well-Being*, Persepsi terhadap

Beban Kerja, *Empowering Leadership*, tetapi penelitian ini akan menggunakan variabel persepsi dukungan organisasi. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, penelitian-penelitian tersebut banyak meneliti tentang keterikatan kerja pada karyawan. Pada penelitian ini akan meneliti tentang keterikatan kerja pada guru di sebuah yayasan. Lokasi penelitian juga menjadi pembeda dengan penelitian lain, lokasi yang digunakan peneliti yaitu di yayasan swasta X.

Penelitian ini berfokus pada karakteristik guru tetap di yayasan X yang berkaitan dengan persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja. Peneliti tertarik untuk mengetahui apakah tingkat persepsi dukungan organisasi yang dimiliki guru dapat meningkatkan keterikatan kerja dengan pekerjaannya. Dari paparan di atas peneliti tertarik untuk Berdasarkan seluruh paparan yang telah disampaikan, peneliti tertarik untuk mengetahui korelasi antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada guru.

## Metode

Penelitian ini bertujuan untuk mengakumulasi sebuah data yang diperoleh dari responden dan mengkaji sebuah hipotesis yang sudah dirumuskan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan pendekatan kuantitatif korelasional. Dengan menggunakan metode kuantitatif maka data penelitian yang akan dianalisis adalah sekumpulan angka-angka yang telah terkumpul dari hasil pengambilan data dan kemudian dianalisis menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2019). Penelitian ini akan menganalisis adanya korelasi antar variabel. Tujuan digunakannya analisis korelasi adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja.

### *Sampel/populasi*

Sampel adalah bagian dari seluruh populasi yang mewakili karakteristik atau bagian dari populasi yang akan digunakan untuk penelitian, sehingga penting untuk memilih sampel yang sesuai dan akurat (Arikunto, 2013). Sampel dalam penelitian ini yaitu guru tetap di yayasan X. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 75 guru. Peneliti menggunakan 30 guru sebagai sampel untuk melakukan uji coba dan 45 guru untuk penelitian. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Teknik ini digunakan untuk mengambil sampel berdasarkan semua karakteristik yang mewakili untuk menjadi subjek penelitian dalam penelitian.

### *Pengumpulan Data*

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk skala persepsi dukungan organisasi milik Rhoades & Eisenberger (2002) dan skala keterikatan kerja milik Bakker & Leiter (2010). Pengukuran kedua variabel menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada partisipan. Kuesioner dibentuk menggunakan skala Likert yang memberikan lima jawaban yang dapat dijadikan pilihan, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), cukup sesuai (CS), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Skala pada masing-masing skala tersusun atas aitem pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable*. Aitem atau pernyataan yang berbentuk *favorable* berisi pernyataan yang mendukung ciri-ciri perilaku, sedangkan aitem atau pernyataan *unfavorable* berisi pernyataan yang tidak mendukung karakteristik perilaku.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala persepsi dukungan organisasi yang dibuat oleh Rhoades and Eisenberger (2002) menggunakan tiga dimensi yang terdiri dari *fairness*, *supervisor support* dan *organizational reward and job condition*, sedangkan skala keterikatan kerja yang dibuat oleh Bakker & Leiter (2010) yang terdiri dari tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

Definisi operasional persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini yaitu persepsi dukungan organisasi merupakan pandangan individu tentang motivasi dan penghargaan yang diberikan organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) dimensi dari persepsi dukungan organisasi yaitu *fairness*, *supervisor support*, serta *organizational reward and job conditions*. Definisi operasional keterikatan kerja yaitu keterikatan kerja merupakan sikap individu terhadap kondisi mental positif yang mencakup kepuasan dan keterikatan emosional pada pekerjaannya. Menurut Bakker & Leiter (2010) tiga aspek dari keterikatan kerja yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

Hasil uji coba pada dua skala yang telah dilakukan oleh peneliti pada 30 subjek didapatkan hasil validitas dan reliabilitas skala. Berdasarkan hasil uji coba pada skala persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja, bertujuan untuk memastikan seberapa tepat suatu alat ukur dalam menjalankan fungsinya (Azwar, 2015). Dikatakan valid apabila nilai koefisien, lebih besar dari 0,30. Aitem dengan nilai lebih dari 0,30 dianggap memiliki daya beda yang tinggi sehingga memiliki konstruk yang kuat, sedangkan apabila aitem memiliki nilai kurang dari 0,30 maka item dianggap memiliki daya beda yang rendah sehingga aitem tersebut dapat digugurkan. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji daya beda aitem yang ditentukan dari skor *corrected aitem-total correlation* dengan bantuan *software SPSS versi 25.0 for windows*

Pada skala persepsi dukungan organisasi, didapatkan hasil uji validitas menggunakan *corrected aitem-total correlation* melalui  $r$  hitung  $> 0,30$  dengan hasil bahwa dari 29 aitem yang telah diuji coba dan dianalisis, didapatkan 26 aitem telah mencapai standart nilai yang mempunyai korelasi lebih dari 0,30. Terdapat 3 aitem yang tidak mencapai standart nilai, dengan demikian aitem tersebut ditetapkan gugur dan tidak digunakan lagi dalam penelitian selanjutnya. Nomor aitem yang tidak mencapai standart nilai yaitu aitem nomor 4, 6, 19. Pada skala keterikatan kerja, didapatkan hasil uji validitas melalui  $r$  hitung  $> 0,30$  dengan hasil bahwa dari 36 aitem yang telah di uji coba dan dianalisis, didapatkan 31 aitem telah mencapai standart nilai yang mempunyai korelasi lebih dari 0,30. Terdapat 5 aitem yang tidak mencapai standart nilai, dengan demikian aitem tersebut ditetapkan gugur dan tidak digunakan lagi dalam penelitian selanjutnya. Nomor aitem yang tidak mencapai standart nilai yaitu aitem nomor 4, 8, 12, 28, 33.

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu alat ukur layak atau tidak digunakan, dengan menilai tingkat ketelitian dan konsistensi alat ukur (Azwar, 2015). Hasil pengujian koefisien reliabilitas alat ukur menunjukkan seberapa baik tingkat keakuratan instrumen tersebut. Semakin tinggi koefisien reliabilitas yang diperoleh, maka semakin baik tingkat keakuratan alat ukurnya. Ketika koefisien reliabilitas mendekati 1,00, maka reliabilitas dianggap tinggi. Dalam penelitian ini, teknik analisis *Alpha Cronbach* digunakan untuk menguji reliabilitas skala penelitian dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows*. Hasil Uji reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja memiliki nilai *alpha cronbach's* sebesar 0.940 dan variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai *alpha cronbach's* sebesar 0.947.

#### *Analisis Data*

Uji hipotesis merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu hipotesis atau asumsi tentang suatu populasi. Hipotesis adalah suatu pernyataan tentang karakteristik populasi yang dianggap benar atau salah. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *pearson product moment corelation* dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows* untuk mengidentifikasi adanya keeratan hubungan secara linear antar dua variabel. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka terdapat hubungan linier yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Sebaliknya, jika nilai signifikansi antara kedua variabel lebih besar dari

0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linier yang signifikan antara keduanya (Maxwell & DuBois, 2018).

Sebelum melaksanakan pengujian, langkah pertama yang perlu dilakukan adalah uji asumsi untuk memenuhi persyaratan dalam penelitian. Uji asumsi tersebut meliputi uji normalitas. Uji normalitas adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk menentukan apakah sebuah sampel data yang berasal dari suatu populasi berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan melalui uji *kolmogorof-smirnov* dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $>0,05$ .

## Hasil

Data dari penelitian ini telah didapatkan setelah melakukan tahap pengolahan data dari kuesioner dua variabel yang telah diberikan pada subjek penelitian. Guna mencari standar deviasi, *mean*, *minimum* dan *maximum*, peneliti menggunakan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Hasil dari data yang telah diolah, yaitu :

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std.Dev
Persepsi dukungan organisasi	45	55.00	127.00	101.7556	16.65172
Keterikatan Kerja	45	100.00	154.00	132.4889	15.23397

Hasil pengolahan data statistik deskriptif diatas memperlihatkan bahwa subjek penelitian ini berjumlah 45 guru di yayasan X. Hasil nilai rata-rata didapatkan dari jumlah total skor jawaban responden, dimana pada variabel persepsi dukungan organisasi memiliki 26 aitem dengan nilai rata-rata 101.77556, sedangkan pada variabel keterikatan kerja memiliki 31 aitem dengan nilai rata-rata 132.4889. Hasil nilai rata-rata pada persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja masuk dalam kategori kuat. Hal tersebut menandakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat, tetapi belum tergolong sangat kuat karena terdapat perbedaan kategorisasi dari rentang skor kedua variabel yang diteliti. Angka tertinggi pada variabel persepsi dukungan organisasi yaitu 127 sedangkan nilai terendah yaitu 55. Adapun nilai tertinggi pada variabel keterikatan kerja yaitu 154 sedangkan nilai terendah yaitu berjumlah 100.

Nilai standar deviasi yang diperoleh pada variabel persepsi dukungan organisasi yaitu 16.65172, dan pada variabel keterikatan kerja yaitu sebesar 15.23397. Nilai standar deviasi dari kedua variabel penelitian menunjukkan nilai kurang dari skor rata-rata tiap variabel yang berarti bahwa tidak ada penyimpangan variasi jawaban serta data penelitian yang didapatkan bersifat homogen.

Peneliti melakukan pengkategorian data pada variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja. Berikut merupakan pedoman pengkategorian data menurut Azwar (2013) yaitu :

Tabel 2. Pedoman Pengkategorian

Interval	Kategori
$X \geq \text{Mean} + \text{SD}$	Tinggi
$\text{Mean} - \text{SD} \leq x < \text{Mean} + \text{SD}$	Sedang
$X < \text{Mean} - \text{SD}$	Rendah

Hasil pengkategorian pada variabel persepsi dukungan organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Kategorisasi Tingkat Persepsi Dukungan Organisasi

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
$x \geq 118$	Tinggi	8	17,8 %
$85 \leq x < 118$	Sedang	32	71,1 %
$x < 85$	Rendah	5	11,1 %
TOTAL		45	100 %

Hasil pengkategorian variabel persepsi dukungan organisasi menyatakan bahwa terdapat 8 guru dengan tingkat persepsi dukungan organisasi yang tinggi, 32 guru dengan tingkat persepsi dukungan organisasi sedang, dan 5 guru dengan tingkat persepsi dukungan organisasi rendah.

Peneliti kemudian melakukan pengkategorian pada variabel keterikatan kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Kategorisasi Tingkat Keterikatan Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
$x \geq 148$	Tinggi	12	26,7 %
$117 \leq x < 148$	Sedang	26	57,8 %
$x < 117$	Rendah	7	15,5 %
TOTAL		45	100 %

Hasil pengkategorian variabel keterikatan kerja menyatakan bahwa terdapat 12 guru dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi, 26 guru dengan tingkat keterikatan kerja sedang, dan 7 guru dengan tingkat keterikatan kerja rendah.

## Hasil Uji Asumsi

### Uji Normalitas

Tujuan adanya uji normalitas dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data dari kedua variabel (Maxwell & DuBois, 2018a). Penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-smirnov* dengan bantuan SPSS versi 25.0 *for windows* untuk mengetahui uji normalitas. Nilai dikatakan normal apabila angka signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) dan nilai dianggap tidak normal apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) (Sugiyono, 2019). Berikut merupakan kategorisasi distribusi normalitas data:

Tabel 5. Kategori Signifikansi Normalitas

Nilai F Sig.	Interpretasi
Sig > 0,05	Distribusi Data Normal
Sig < 0,05	Distribusi Data Tidak Normal



Hasil uji normalitas pada variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja dengan *Kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig (p)	Interpretasi
Persepsi dukungan organisasi	0,200	Distribusi Data Normal
Keterikatan kerja	0,200	Distribusi Data Normal

Dari data yang tercantum pada tabel di atas, ditemukan nilai signifikansi hasil penelitian untuk variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel keterikatan kerja yaitu 0,200. Uji normalitas menunjukkan bahwa kedua variabel, mempunyai distribusi data yang normal. Hal ini disebabkan oleh nilai signifikansi kedua variabel lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ).

Tujuan dilaksanakan uji linearitas adalah untuk mengetahui linier atau tidaknya hasil dari hubungan variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja. Hasil dari penelitian ini diuji menggunakan *test for linearity* dengan bantuan *software* SPSS versi 25.0 *for windows*. Nilai signifikansi dikatakan linear apabila kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) data dikatakan tidak linier apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Berikut merupakan kategorisasi linearitas data:

Tabel 7. Kategorisasi Linearitas Data

Nilai Signifikansi	Interpretasi
Sig < 0,05	Distribusi Data Linear
Sig > 0,05	Distribusi Data Tidak Linear

Berikut hasil uji linearitas memakai *test for linearity* pada variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows*:

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

			Sig.	Ket
Keterikatan Kerja * Persepsi Dukungan Organisasi	Between Groups	(Combined)	,000	
		Linearity	,000	Linear
		Deviation from Linearity	,577	

Hasil uji linearitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja adalah  $<0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

### Hasil Uji Hipotesis

Setelah peneliti melakukan uji asumsi, selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Persepsi dukungan organisasi merupakan variabel bebas sedangkan keterikatan kerja merupakan variabel terikat. Dalam penelitian ini hipotesis yang ingin dibuktikan yaitu “terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada guru”.

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis *pearson product moment correlation* dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25.0 for windows. Analisis uji hipotesis dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel yang dinilai melalui besaran korelasi (r). Besaran korelasi (r) mempunyai pedoman nilai mulai dari kurang dari 0,20 ( $r < 0,20$ ) sampai dengan 1 (Azwar, 2015). Berikut merupakan kriteria besaran korelasi:

Tabel 6. Kriteria Koefisien korelasi

Interval Koefisien	Kriteria
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Apabila nilai signifikansi menunjukkan lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan, sedangkan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka hubungan antar variabel dinyatakan signifikan. Adapun hasil uji hipotesis pada penelitian ini :

Tabel 7. Ketentuan Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig<0.05	Hubungan Signifikan
Sig>0.05	Hubungan Tidak Signifikan

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada guru. Hasil perhitungan uji hipotesis yang dilakukan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja menggunakan analisis korelasi *pearson product moment* adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

		Persepsi dukungan organisasi	Keterika tan kerja
Persepsi dukungan organisasi (X)	Pearson Correlation	1	.576**
	Sig. (2- tailed)		,000
	N	45	45
Keterikatan kerja (Y)	Pearson Correlation	.576**	1
	Sig. (2- tailed)	,000	
	N	45	45

Hasil uji hipotesis pada data di atas diperoleh bahwa angka signifikan antar variabel sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada guru. Hasil nilai korelasi dari uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja yaitu 0,576 ( $r = 0,576$ ). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel X dan Y memiliki korelasi yang sedang.

Pada bagian koefisien korelasi, hubungan dari antar variabel dapat dilihat dari tanda positif atau tanda negatif. Tanda positif artinya adanya hubungan yang searah sehingga jika variabel bebas meningkat maka akan meningkatkan variabel terikat, sebaliknya apabila menunjukkan tanda negatif maka berarti hubungan variabel bebas bertolak belakang dengan variabel terikat. Apabila variabel bebas menurun maka variabel terikat akan meningkat, demikian pula sebaliknya (Azwar, 2015).

Sesuai dengan nilai koefisien korelasi pada penelitian yaitu 0,576 ( $r = 0,576$ ) dengan tanda positif sehingga dapat diartikan bahwa hubungan persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja adalah searah. Hal ini dapat menjelaskan bahwa apabila persepsi dukungan organisasi guru meningkat, maka keterikatan kerja pada guru di yayasan akan semakin tinggi. Sebaliknya apabila persepsi dukungan organisasi guru rendah, maka keterikatan kerja pada guru juga rendah.

## Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adanya sebuah hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada guru. Hipotesis pada penelitian ini yaitu “terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada guru”. Uji hipotesis diuji menggunakan *pearson product moment correlation* dengan bantuan *software* SPSS versi 25.0 for windows. Dari hasil penelitian pada 45 guru yang telah dilakukan menggunakan *pearson product moment correlation* memperoleh nilai signifikansi korelasi sebesar 0,000 ( $\text{sig} < 0,05$ ) antara variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja. Hal ini mempunyai maksud bahwa kedua variabel yang diteliti mempunyai hubungan yang signifikan. Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian yaitu terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja dapat diterima.

Hasil uji hipotesis dengan *pearson product moment* juga menghasilkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,576. Hasil tersebut menurut kategorisasi tingkat korelasi berada pada kategori sedang. Maka dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja pada guru tergolong sedang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja pada guru. Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh guru secara keseluruhan berpengaruh terhadap tingkat keterikatan kerja mereka. Penjelasan tersebut didukung oleh hasil dari wawancara mendalam yang telah dilakukan sebagai bagian dari penelitian. Wawancara tersebut menunjukkan bahwa keterikatan kerja pada guru relatif tinggi, dan faktor yang mempengaruhinya adalah persepsi dukungan organisasi. Hal ini selaras dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan tingkat hubungan sedang antara kedua variabel tersebut. Paparan tersebut menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu peran penting dalam meningkatkan keterikatan kerja pada guru. Hasil ini memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja guru dan memberikan landasan bagi pengembangan dukungan organisasi yang lebih efektif dalam meningkatkan keterikatan kerja guru di masa mendatang.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi tidak hanya menunjukkan tingkat hubungan saja, tetapi juga menunjukkan angka positif dan tidak ada tanda negatif. Dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara kedua variabel mempunyai arah hubungan positif yang searah antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja. Hubungan yang searah ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja pada guru. Sebaliknya apabila semakin rendah persepsi dukungan organisasi, maka keterikatan kerja pada guru akan menurun. Hal tersebut terbukti pada guru di yayasan X bahwa semakin kuat persepsi dukungan organisasi yang dimiliki, maka mereka semakin terikat pula dengan pekerjaannya. Keterikatan kerja yang muncul pada guru di yayasan X akan menyebabkan para guru semakin merasa memiliki dan mencintai pekerjaannya, memaknai setiap tugas yang diberikan menjadi tantangan baru yang harus dihadapi dan merasa antusias saat mengajar.

Hasil uji hipotesis memperlihatkan arah hubungan yang positif, hal tersebut memiliki arti bahwa keterikatan kerja pada guru akan semakin meningkat ketika guru menganggap bahwa mendapatkan dorongan secara penuh saat bekerja. Hal tersebut disebabkan apabila guru merasa bahwa kepala sekolah memberikan kesempatan yang sama dan adil serta kepala sekolah memberikan dukungan penuh melalui bantuan, evaluasi rutin dan mendapat pengakuan dalam kinerjanya, maka guru akan semakin terikat dengan menunjukkan sikap antusias, merasa bangga, dan dapat berkontribusi penuh dalam mengerjakan pekerjaannya. Peningkatan sikap keterikatan kerja tidak hanya dilaksanakan dalam proses mengajar saja, tetapi juga ditunjukkan melalui keterlibatan dalam aktivitas lain yang dilaksanakan oleh sekolah, sehingga guru akan mempunyai rasa peduli pada pekerjaan tambahan yang diberikan ataupun pekerjaan kelembagaan lainnya, serta memiliki perasaan untuk mengabdikan diri, sehingga dapat mencapai visi dan misi dari sekolah dan yayasan. Uraian tersebut selaras dengan penelitian oleh Schaufeli et al., (2002) yang mengungkapkan bahwa karyawan yang terikat akan memiliki rasa hubungan efektif dengan pekerjaannya dan mereka mampu menghadapi beban kerja yang dijalani.

Alasan peneliti memilih variabel keterikatan kerja sebagai variabel terikat yaitu karena pada saat peneliti terjun langsung ke lapangan, para guru-guru menunjukkan sikap keterikatan kerja yang cukup tinggi. Paparan tersebut sejalan dengan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara. Guru-guru mempunyai sikap keterikatan kerja cukup tinggi karena hampir keseluruhan guru memiliki dedikasi dan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, bahkan beberapa waktu seringkali sampai lembur. Contoh lain, ketika sekolah dihadapkan dengan banyak perubahan sistem dan

kurikulum, para guru beranggapan bahwa setiap perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan merupakan tantangan baru. Hal tersebut terus diupayakan untuk semakin meningkatkan visi dan misi sekolah sehingga tercapainya prestasi baru.

Keterikatan kerja merupakan keadaan mental yang positif dan perasaan puas terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Bakker & Leiter, 2010). Keterikatan kerja yang tinggi harus dimiliki oleh individu didalam organisasi, seperti tenaga pendidik, perawat ataupun karyawan, karena keterikatan kerja merupakan komponen penting untuk mencapai tujuan organisasi (Schaufeli & Salanova, 2011). Keterikatan kerja yang tinggi ditandai oleh beberapa ciri. Pertama, individu yang memiliki keterikatan kerja tinggi biasanya memiliki semangat dan daya ketahanan mental yang tinggi. Mereka bersedia memberikan segala upaya dan tenaga mereka dalam bekerja, bahkan saat menghadapi kesulitan sekalipun. Mereka tidak mudah menyerah dan tetap berkomitmen untuk mencapai hasil yang diinginkan. Selain itu, keterikatan kerja juga ditandai oleh rasa memiliki yang kuat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Individu dengan keterikatan kerja tinggi merasa memiliki tanggung jawab dan keterlibatan yang besar terhadap pekerjaan mereka. Mereka memiliki antusiasme yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya, merasa terinspirasi dan bangga dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selanjutnya, keterikatan kerja juga dicirikan oleh tingkat fokus yang penuh. Individu yang memiliki keterikatan kerja tinggi mampu memusatkan perhatian mereka sepenuhnya pada pekerjaan yang sedang dijalani. Mereka merasa mencintai pekerjaan yang mereka lakukan dan merasa bahwa waktu berlalu begitu cepat karena keterlibatan mereka yang tinggi dalam pekerjaan tersebut. Dalam konteks organisasi, individu dengan keterikatan kerja tinggi memiliki nilai tambah yang signifikan. Mereka cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memperkuat keterikatan kerja individu, sehingga dapat mendorong kinerja yang lebih baik dan mencapai tujuan bersama.

Menurut (Bakker & Leiter, 2010) menyatakan bahwa terdapat 3 dimensi dalam keterikatan kerja yaitu *vigor* yang menggambarkan rasa semangat bekerja yang dapat dilihat dari dorongan dan kemauan untuk berusaha penuh dalam pekerjaan, sehingga dapat menghadapi kesulitan agar mampu mengerjakan tugasnya secara optimal. *Dedication* menggambarkan keterlibatan individu dalam pekerjaannya yang dapat dikenali dari perasaan tertantang, bangga, antusias yang mereka miliki terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan. *Absorption* menggambarkan kemampuan untuk berfokus dan mempertahankan konsentrasi yang tinggi, bertahan pada pekerjaannya, sehingga individu merasa waktu berlalu begitu cepat, merasa terikat dan menikmati pekerjaannya.

Dimensi *vigor* ditunjukkan oleh guru dengan aktif memberikan pendapat demi kemajuan sekolah, berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu, dan semangat saat mengajar. Dimensi *dedication* ditunjukkan oleh guru dengan antusias mengikuti kegiatan yang diadakan sekolah, pekerjaannya dimaknai mampu mengembangkan kemampuan, dan merasa bangga atas pencapaiannya. Dimensi *absorption* ditunjukkan oleh guru dengan bekerja dengan fokus dan konsentrasi penuh, menikmati interaksi dengan siswa, serta terus berjuang pada pekerjaan yang sedang dijalani. Dari hasil penelitian, mengungkapkan bahwa guru yang mempunyai keterikatan kerja tinggi adalah guru yang mempunyai nilai tinggi pada skala keterikatan kerja. Dalam penelitian ini, skor tertinggi pada keterikatan kerja yang dimiliki guru adalah 154. Guru yang memiliki keterikatan kerja tinggi adalah guru yang mempunyai pandangan baik dengan merasa terikat dengan lingkungan pekerjaannya. Guru yang merasa terikat mempunyai keefektivitasan hubungan dengan rutinitas pekerjaannya dan mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan mereka sampai tuntas (Schaufeli et al., 2002). Guru yang mempunyai keterikatan kerja rendah adalah guru yang mempunyai nilai rendah pada skala keterikatan kerja. Skor keterikatan kerja terendah yang dimiliki guru pada

penelitian ini adalah 100. Guru dengan keterikatan kerja rendah adalah guru yang memiliki pandangan negatif dan merasa tidak puas terhadap lingkungan pekerjaannya.

Keterikatan kerja pada guru tentu timbul karena karena beberapa faktor tertentu. Beberapa faktor yang dapat berpengaruh pada keterikatan kerja menurut Bakker & Leiter (2010) disebut dengan model *Job Demands-Resources*. Pada *Job Demands-Resources*, keterikatan kerja dipengaruhi oleh tiga hal yaitu, *job resource*, *personal resource*, dan *job demands*. Berbagai faktor yang telah dipaparkan diatas, peneliti berfokus pada faktor *Job resource* yang mempunyai aspek berupa keamanan kerja, gaji, kompensasi, tunjangan, otonomi, dukungan organisasi, *supervisory coaching*, dan *performance feedback*. Salah satu faktor yang mempengaruhi adanya keterikatan kerja yaitu dukungan organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti menambah elemen persepsi untuk memperkuat dukungan organisasi yang ada. Penelitian ini, berfokus untuk mengetahui persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian Hasanah & Budiani (2019) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap munculnya keterikatan kerja.

Persepsi dukungan organisasi merupakan cara umum yang dilihat seseorang mengenai apakah organisasi memberikan rasa peduli dengan menghargai kesejahteraan mereka serta apresiasi atas kontribusi yang telah diberikan (Rhoades and Eisenberger, 2002). Persepsi dukungan organisasi juga dinilai sebagai sejauh mana organisasi memberikan dukungan untuk mencapai tujuan (Mujiasih, 2015). Persepsi dukungan organisasi sendiri mempunyai tiga dimensi menurut Rhoades & Eisenberger, (2002) yaitu *fairness* atau persepsi akan keadilan yang diterima individu semasa bekerja, *supervisor support* atau persepsi akan dukungan yang diberikan atasan kepada seluruh guru, dan *organizational reward and job conditions* atau persepsi akan suatu penghargaan, pengakuan dan situasi yang diberikan sekolah kepada semua guru dalam menjalankan pekerjaannya.

Peneliti telah melakukan penelitian dengan hasil bahwa guru mempunyai persepsi dukungan organisasi yang cukup tinggi saat bekerja. Hal tersebut dibuktikan melalui rata-rata tiga dimensi pada persepsi dukungan organisasi. Hasil rata-rata dimensi *fairness* yaitu 4,00, lalu dimensi *supervisor support* memiliki rata-rata 3,91 dan nilai rata-rata dari dimensi *organizational rewards and job conditions* adalah 3,85. Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menemukan perilaku guru yang menunjukkan adanya persepsi dukungan organisasi tinggi yaitu guru mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengemukakan pendapat, hal tersebut masuk dalam aspek *fairness*. Guru disekolah juga mendapatkan bantuan dan dukungan secara penuh dari kepala sekolah melalui evaluasi rutin yang diberikan agar pengembangan terus dilakukan, hal tersebut masuk dalam aspek *supervisor support*. Tidak hanya itu, dukungan juga diberikan dalam bentuk penghargaan yang diberikan, baik secara lisan maupun material, hal tersebut selaras dengan aspek *organizational rewards and job conditions*. Menurut Eisenberger et al., (1986) yang menyebutkan ciri-ciri individu dengan persepsi dukungan organisasi tinggi yaitu mengapresiasi setiap kontribusi yang diberikan oleh individu dan memberikan pengakuan atas kerja ekstra yang telah dilakukan, dan organisasi memberikan pertimbangan penuh mengenai tujuan dan nilai-nilai karyawan. Karakteristik individu dengan persepsi dukungan organisasi tinggi sangat berlawanan dengan individu dengan persepsi dukungan organisasi rendah yang akan cenderung memiliki rasa terikat yang rendah.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil bahwa guru mempunyai keterikatan kerja yang cukup tinggi saat bekerja. Rata-rata dari dimensi *vigor* yaitu 4,30, lalu dimensi *dedication* yaitu 4,23, dan pada dimensi *absorption* memiliki rata-rata 3,29. Dari ketiga dimensi pada keterikatan kerja, dapat diketahui bahwa angka rata-rata tertinggi yaitu *vigor*. Hal tersebut selaras dengan fakta yang terjadi di lapangan bahwa guru hadir evaluasi harian dan doa siang setelah mengajar, selain itu para guru semangat ketika

mengikuti segala rapat dan kegiatan yang ada di sekolah diluar jam kerja, hal itu masuk dalam aspek *vigor*. Beberapa guru juga menunjukkan dedikasinya dengan senantiasa membimbing siswa yang akan mengikuti lomba atau mempersiapkan tugas pelayanan untuk misa meskipun melebihi jam pulang kerja, hal tersebut masuk dalam aspek *dedication*. Saat mengajar, guru merasa waktu cepat berlalu karena materi yang diajarkan kepada siswa menarik, hal ini masuk dalam aspek *absorption*. Ketika ada kegiatan sekolah atau rapat kerja, para guru aktif memberikan pendapat dan masukkan untuk kemajuan sekolah yang sesuai dengan visi misinya. Tak hanya itu, para guru ketika dihadapkan pada kesulitan bekerja, mereka mau untuk meminta bantuan kepada yang lain. Banyak kegiatan yang ada di sekolah membuat guru semakin sering bertemu dan muncul rasa nyaman terhadap lingkungan kerjanya, sehingga sikap keterikatan kerja semakin tinggi.

Hasil penelitian diatas membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai hubungan yang searah dengan keterikatan kerja, sehingga semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi juga keterikatan kerja yang dirasakan. Hal itu sejalan dengan penelitian dari Melinda & Salendu (2021) dengan judul “Persepsi Dukungan Organisasi dan Work Engagement pada Aparatur Sipil Negara di Instansi PQR”. Fakta yang ada dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa penilaian terhadap keterikatan kerja karyawan dan rasa peduli pada kesejahteraan karyawan di lembaga PQR masih belum sepenuhnya dimiliki semua karyawan, sehingga persepsi dukungan organisasi di lembaga PQR masih menjadi masalah. Penelitian tersebut berfokus pada aparatur sipil negara, dimana untuk meningkatkan sikap positif berupa semangat kerja dan dedikasi, maka dibutuhkan intervensi terhadap persepsi pegawai terkait dukungan organisasi di PQR. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi pegawai, sehingga work engagement pegawai akan semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari & Budiani (2022) juga membahas mengenai keterikatan kerja yang berjudul “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi”. Penelitian ini juga memakai aspek yang disusun oleh Bakker & Leiter (2010), disebutkan bahwa *work engagement* memiliki tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication*, *absorption*. Penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan *work engagement* pada karyawan di PT. Mitra Megah Bangunan Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi tingkat *work engagement* karyawan di PT. Mitra Megah Bangunan Abadi.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Caesens & Stinglhamber (2014) yang berjudul “*The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes*” juga mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai korelasi yang signifikan terhadap *work engagement*. Hasil dari penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa keterikatan kerja dapat mengurangi beban psikologis, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kepuasan kerja. Dalam hal ini, semakin karyawan merasa bahwa dirinya diberi dukungan dan dihargai oleh organisasi mereka, maka individu tersebut semakin mampu untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan penuh semangat dan dedikasi. Oleh karena itu, karyawan yang merasa mampu melakukan kerjanya dengan baik dan merasa lebih terikat dengan pekerjaan mereka, membuat mereka cenderung melakukan perilaku yang melebihi peran formal mereka.

Penelitian lain dengan topik yang akan diteliti oleh peneliti mengenai keterikatan kerja juga dilakukan oleh Hisbullah & Izzati (2021) yang berjudul “Hubungan antara Optimisme dengan *Work Engagement* pada guru”. Hasil dari penelitian yang dilakukan pada 87 guru tersebut terkait topik keterikatan kerja ditemukan adanya korelasi yang sangat kuat antara optimisme dan *work engagement*, serta didapatkan hasil yang menunjukkan nilai positif.

Menurut Bakker & Leiter (2010) terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel keterikatan kerja. Faktor-faktor dari model *Job Demands-Resources*, keterikatan kerja dipengaruhi oleh tiga hal yaitu, *job resource*, *personal resource*, dan *job demands*. Fokus peneliti yaitu pada faktor *Job resource* meliputi keamanan kerja, gaji, kompensasi, tunjangan, otonomi, dukungan organisasi, *supervisory coaching*, dan *performance feedback*. Penelitian ini hanya berfokus pada dukungan organisasi sehingga faktor lain yang belum diteliti yaitu keamanan kerja, gaji, kompensasi, tunjangan, otonomi, *supervisory coaching*, dan *performance feedback*.

## Kesimpulan

Peneliti telah melakukan uji hipotesis, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja dapat dikatakan signifikan. Hal ini memiliki arti bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang mengatakan terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada guru dapat diterima.

Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) pada hasil uji hipotesis menunjukkan nilai sebesar 0,576 ( $r=0,576$ ) hal ini memiliki arti bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja. Semakin tinggi skor persepsi dukungan organisasi pada guru maka akan semakin tinggi pula skor keterikatan kerja. Demikian pula sebaliknya apabila skor persepsi dukungan organisasi pada guru rendah, maka skor keterikatan juga akan menurun.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, adapun saran yang dapat digunakan dan diberikan oleh peneliti kepada sekolah dan juga penelitian selanjutnya yaitu:

### Bagi Sekolah

Harapan peneliti, dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat memberikan gambaran mengenai persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja yang dimiliki oleh guru, sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi sekolah dalam meningkatkan rasa keterikatan kerja pada guru. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan perhatian untuk lebih meningkatkan keterikatan kerja dan juga meningkatkan persepsi dukungan organisasi pada guru. Beberapa hal yang dapat dilakukan sekolah untuk meningkatkan keterikatan kerja dan persepsi dukungan organisasi yaitu dengan melibatkan seluruh guru dalam kegiatan sekolah secara merata, mengadakan kegiatan retreat atau sosialisasi pengembangan diri dan pengembangan sekolah, dan melaksanakan seluruh tugas yang diberikan sekolah dengan lebih tepat waktu. Sekolah juga bisa melaksanakan *supervisor coaching* yang sesuai dengan kebutuhan para guru agar semakin berkembang dan dapat mengikuti perubahan.

### Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya fokus untuk mencari hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meneliti faktor lain yang belum dipaparkan peneliti yang tentunya juga dapat memberikan pengaruh pada keterikatan kerja. Faktor lain yang dapat memberikan pengaruh pada keterikatan kerja yaitu keamanan kerja, gaji, kompensasi, tunjangan, otonomi, *supervisory coaching*, dan *performance feedback*. Penelitian ini juga memiliki kekurangan dalam jumlah partisipan. Partisipan yang sesuai dengan karakteristik penelitian di yayasan tersebut sedikit, sehingga pada penelitian yang akan datang diharapkan menggunakan partisipan yang lebih banyak. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menyesuaikan kembali karakteristik penelitian



sesuai dengan fenomena dan fakta yang ada di lapangan, sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi edisi 2*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476/FULL/XML>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement a handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- 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>
- Carmona-Halty, M. A., Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2019). The Utrecht work engagement scale for students (UWES-9S): Factorial validity, reliability, and measurement invariance in a Chilean sample of undergraduate university students. *Frontiers in Psychology*, 10(APR), 1–5. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01017>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organisational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Elfitasari, N., & Mulyana, O. (2020). Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Work Engagement pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 07(01), 1–7. [http://eprints.ums.ac.id/37501/6/BAB II.pdf](http://eprints.ums.ac.id/37501/6/BAB%20II.pdf)
- Hasanah, D., & Budiani, M. (2019). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Karyawan pada Karyawan Produksi PT X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 06(04), 1–7.
- Hisbullah, A. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara optimisme dengan work engagement pada guru. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi.*, 8(5), 1–14. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41216>
- Izzati, U. A., & Nurwidawati, D. (2023). *KEPUASAN KERJA PADA GURU TAMAN KANAK-KANAK*. 6356(2021), 139–144.
- Maxwell, A. E., & DuBois, P. H. (2018a). An Introduction to Psychological Statistics. *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (General)*, 128(4), 599. <https://doi.org/10.2307/2343482>
- Maxwell, A. E., & DuBois, P. H. (2018b). An Introduction to Psychological Statistics. *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (General)*, 128(4), 599. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2343482>
- Melinda, S., & Salendu, A. (2021). Persepsi Dukungan Organisasi dan Work Engagement pada Aparatur Sipil Negara di Instansi PQR. *Jurnal Diversita*, 7(2), 211–220. <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i2.4809>
- Merissa, B. (2018). Pengaruh Work Engagement terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi pada PT.Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. *Agora*, 6(1), 1–9. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6485>
- Miranty Nurendra, A., & Purnamasari, W. (2017). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja pada Pekerja Wanita. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 148–154. <https://doi.org/10.23917/INDIGENOUS.V2I2.5649>

- Muhadi, D. N., & Izzati, U. A. (2020). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Work Engagement Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 07(03), 23–29.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2017). Gambaran Work Engagement pada Karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295–303. <https://doi.org/10.24912/JMISHUMSEN.V1I2.981>
- Puspitasari, R. D., & Budiani, M. S. (2022). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Pt . Mitra Megah Bangunan Abadi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6).
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature , 87, 698-714. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698–714.
- 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>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Tim UB Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior. In *Pearson Education, Inc.*, (Vol. 13, Issue 1).
- 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*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/JOB.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917. <https://doi.org/10.1002/JOB.595>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39–46. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.515981>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The Key to Improve Performance:Employee Engagement. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.9790/487x-1810041925>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wen, J., Huang, S. (Sam), & Teo, S. (2023). Effect of empowering leadership on work engagement via psychological empowerment: Moderation of cultural orientation. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 54(September 2022), 88–97. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.12.012>