

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada Guru SLB di Kabupaten Cirebon

Shofy Chaerunnisa Zahara *, Yuli Aslamawati

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*shofychaerunnisa7@gmail.com, yuliaslamawati16@gmail.com

Abstract. The lack of special school teachers is a problem because they will experience an increase in workload. This increase in workload will affect teacher performance so that it requires an engaged condition to improve teacher performance. Work engagement is a positive psychological construct in which employees feel enthusiastic at work. Perceived organizational support according to Eisenberger et al., (1986) is the employee's perception of the extent to which the organization appreciates their contribution during work and cares about their welfare. This study aims to determine how much influence perceived organizational support has on work engagement in special education teachers in Cirebon Regency. The method used in this research is quantitative method. The subjects in this study were 87 special school teachers in Cirebon Regency. The data analysis technique used is simple linear regression. The measuring instrument used in this study is SPOS (Survey Perceived Organizational Support) which refers to the theory of Eisenberger et al. (1986) and adapted by Kurniawan and Harsono (2021) and the UWES (Utrecht Work Engagement Scale) measuring instrument adapted by Kristiana et al. (2018). The results of this study indicate that Perceived Organizational Support only has an effect of 6.5% on Work Engagement.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Work Engagement, Special Needs Education Teacher*

Abstrak. Kurangnya jumlah guru sekolah luar biasa menjadi sebuah masalah karena akan mengalami peningkatan beban kerja. Peningkatan beban kerja ini nantinya akan mempengaruhi kinerja guru sehingga membutuhkan kondisi yang engaged untuk meningkatkan kinerja guru. Work engagement merupakan konstruksi psikologi positif yang dimana para karyawan merasa antusias dalam bekerja. Perceived organizational support menurut Eisenberger et al., (1986) merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka selama bekerja dan peduli akan kesejahteraan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement pada guru SLB di Kabupaten Cirebon. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Subjek pada penelitian ini adalah guru sekolah luar biasa di Kabupaten Cirebon sebanyak 87 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPOS (Survey Perceived Organizational Support) yang mengacu pada teori Eisenberger et al. (1986) dan diadaptasi oleh Kurniawan dan Harsono (2021) dan alat ukur UWES (Utrecht Work Engagement Scale) yang diadaptasi oleh Kristiana et al. (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support hanya memberikan pengaruh sebesar 6,5% terhadap Work Engagement

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Work Engagement, Guru Sekolah Luar Biasa*

A. Pendahuluan

Saat ini banyak organisasi yang merekrut karyawan dengan melihat kemampuannya dalam menginventarisasi dirinya sendiri supaya ikut andil dalam segala pekerjaan, proaktif, serta mempunyai komitmen terkait standar kualitas kerja atau dengan maksud lain sebuah organisasi memerlukan pegawai yang mempunyai work engagement [1]. Work engagement keadaan emosi positif yang dimana karyawan merasa energik (*vigor*), antusias (*dedication*), dan tenggelam dalam aktivitas mereka (*absorption*). Ketika seorang karyawan memiliki work engagement yang tinggi, hal tersebut akan membuat karyawan menjalankan pekerjaan dengan baik. Maka dari itu hal tersebut merupakan sebuah faktor yang perlu ditingkatkan dan dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja [2]. Hasil survei yang dilakukan oleh Gallup pada tahun 2013 menunjukkan bahwa hanya 8% karyawan di Indonesia yang memiliki tingkat engagement [3].

Terdapat 2 faktor yang berdampak pada tingkat work engagement pada seorang karyawan. Faktor tersebut disebut dengan Job demands-Resource (JDR). Model ini merupakan suatu konsep dalam stress kerja yang menekan individu dengan menciptakan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh individu dan sumber daya sekelilingnya. Job demands merupakan beban kerja yang diberikan oleh sebuah organisasi kepada karyawan. Sedangkan job resource merupakan aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dalam pekerjaan. Ketika seorang karyawan mampu menyeimbangi antara job demands dan juga job resource maka karyawan akan lebih engaged dalam pekerjaannya [4]. Job resource akan mempengaruhi motivasi ataupun work engagement karyawan ketika job demands tinggi [5].

Menurut Schaufeli & Salanova mengungkapkan ada beberapa bidang pekerjaan yang membutuhkan tuntutan work engagement yang tinggi salah satunya adalah tenaga pendidik [6]. Salah satu tenaga pendidik ialah guru SLB, guru SLB memiliki peranan yang sangat krusial dalam mendukung dan membantu perkembangan anak-anak dengan kebutuhan khusus. Guru SLB memiliki beban yang lebih berat karena harus menghadapi karakteristik yang berbeda-beda pada setiap siswanya. Selain itu tugas guru SLB juga bukan hanya mengajar namun harus juga membimbing, merawat siswanya dengan penanganan yang khusus [7]. Penelitian yang dilakukan oleh kaff menunjukan bahwa bekerja dibagian pendidikan luar biasa sangat menantang karena hal tersebut dituntut untuk menjalankan peran yang banyak dalam waktu yang bersamaan [8]. Selain itu juga masalah yang terjadi pada guru SLB ialah terkait ketersediaan tenaga pengajar, Dalam buku Statistik Pendidikan Luar Biasa pada tahun 2019/2020 yang menyebutkan bahwa terjadi peningkatan pada jumlah murid dalam jumlah yang besar tiap tahunnya. Sehingga rasio antara guru dan murid hanya sebesar 1 : 5 orang [9]. Hal tersebut pun sejalan dengan yang peneliti temukan di Kabupaten Cirebon, jumlah guru pada setiap SLB cenderung sedikit dan tidak mengalami peningkatan khususnya pada SLB swasta. Hal tersebut akan menjadi peningkatan beban kerja guru yang nantinya akan mempengaruhi kinerja guru. Beban kerja yang tinggi ini nantinya dapat mengakibatkan hilangnya energi dan kehilangan kesenangan yang pada akhirnya dapat menyebabkan rendahnya work engagement dikalangan guru [10]. Oleh karena itu, dalam menjalankan tugasnya guru diharapkan menunjukan sikap positif dalam segala aspek pekerjaannya, salah satunya sikap work engagement. Bentuk sikap positif yang muncul dari work engagement itu sendiri nantinya memungkinkan individu menjadi antusias dan fokus terhadap pekerjaannya, yang dimana hal ini akan berhubungan dengan hasil performa kinerja individu [11].

Terkait dengan model JD-R, salah satu bentuk job resource yang memiliki pengaruh terhadap work engagement adalah gaya kepemimpinan dan persepsi dukungan organisasi [12]. Hal ini sejalan dengan penelitian Najeemdeen et al. (2018) yang mengatakan bahwa jika suatu organisasi memberikan dukungan kepada karyawan dan karyawan merasakan dukungan tersebut, maka karyawan akan memberikan feedback yang positif kepada organisasi berupa kontribusi terhadap pekerjaannya yang lebih baik [13]. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Imran et al. (2020) menyarankan bahwa Perceived Organizational Support (POS), yang merupakan bagian dari job resources, dapat digunakan sebagai alat untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan karyawan (job demands) dan meningkatkan tingkat

work engagement mereka [14].

Perceived Organizational Support (POS) merupakan keyakinan karyawan mengenai seberapa besar organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. POS ini terdiri dari tiga dimensi yaitu fairness, supervisor support, serta organizational rewards dan job conditions [15]. Jika para karyawan merasakan fairness, supervisor support, organizational rewards dan job conditions yang positif mereka akan mampu mengurangi dampak dari job demands atau tuntutan pekerjaan. Perceived organizational support yang positif juga dapat meningkatkan work engagement dengan memperkuat keyakinan karyawan bahwa mereka diandalkan oleh organisasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka [16].

Maka dari itu penelitian bertujuan untuk mengenai peran antara perceived organizational support dan work engagement, serta apakah perceived organizational support dapat menjadi prediktor yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan karyawan

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan desain penelitian kuantitatif. Subjek pada penelitian ini adalah guru sekolah luar biasa sebanyak 87 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan lembar kuesioner. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi sederhana.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur perceived organizational support dalam penelitian ini adalah the survey perceived organizational support (SPOS) yang dikembangkan oleh Eisenberger, Huntington, Hutchinson, & Sowa (1986) [17]. Alat ukur ini sudah di terjemahkan oleh Ignatus Soni Kurniawan dan Mugi Harsono (2021) [18].

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur work engagement adalah Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang disusun oleh Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002) [19]. Alat ukur ini sudah di adaptasi oleh Kristiana et al. (2018) [20].

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Perceived Organizational Support Pada Guru SLB

Tabel 1. Gambaran Perceived Organizational Support

Kategorisasi <i>Perceived Organizational Support</i>	<i>f</i>	%
Rendah	23	36.4%
Tinggi	64	73.6%
Jumlah	87	100%

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa sebanyak 23 orang guru SLB di Kabupaten Cirebon atau 36,4% memiliki *perceived organizational support* rendah. Sedangkan, sebanyak 64 orang d orang guru SLB di Kabupaten Cirebon atau 73,6% memiliki *perceived organizational support tinggi*. Sehingga dapat dilihat bahwa hampir seluruh Guru SLB di Kabupaten Cirebon mepersepsikan bahwa organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan.

Gambaran Work Engagement Pada Guru SLB

Tabel 2. Gambaran Work Engagement

Kategorisasi <i>Work Engagement</i>	<i>f</i>	%
Rendah	0	0%
Tinggi	87	100%
Jumlah	87	100%

Berdasarkan Tabel 2. dapat dilihat bahwa seluruh 87 orang guru SLB di Kabupaten Cirebon memiliki *work engagement* yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru SLB di Kabupaten Cirebon memiliki keterikatan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sehingga guru SLB ketika mengajar memiliki sikap *vigor* dimana para guru SLB mencurahkan energi dan mental yang kuat dalam mengajar; mereka juga menunjukkan sikap *dedication* dimana para guru SLB merasa terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka, serta merasakan kebermaknaan dan antusiasme dalam bekerja; dan terakhir mereka menunjukkan sikap *absorption* dengan bekerja secara penuh konsentrasi dan fokus.

Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement

Tabel 3. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.255	.065	.054	6.613

Berdasarkan Tabel 3. diketahui bahwa variabel *perceived organizational support* mampu menjelaskan variabel *work engagement* sebesar 0.065 atau sebesar 6,5%. Sedangkan sisanya sebanyak 93,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Menurut Ghazali (2016) semakin rendah nilai R square mengartikan bahwa kapasitas variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen menjadi semakin terbatas, tetapi jika nilai R square mendekati 1 dan menjauhi 0, maka variabel independen memiliki kemampuan untuk memberikan seluruh informasi untuk menjelaskan variabel dependen^[21]. Dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang lemah terhadap *work engagement* pada guru SLB di Kabupaten Cirebon. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfatiha & Yusra (2023) dengan subjek guru SD yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki kontribusi yang rendah terhadap *work engagement*^[22]. Ketika para guru mendapatkan dukungan yang tinggi dari tempat ia bekerja seperti keadilan, dukungan dari atasan, lingkungan kerja yang aman dan juga nyaman, adanya *reward*, pelatihan, dan sebagainya dapat membuat guru memiliki *work engagement* yang tinggi pula.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, terdapat beberapa kesimpulan yang diperoleh, yaitu:

1. *Perceived organizational support* pada Guru SLB di Kabupaten Cirebon termasuk dalam kategori yang tinggi.
2. *Work engagement* pada Guru SLB di Kabupaten Cirebon termasuk dalam kategori tinggi.
3. Terdapat pengaruh dari *perceived organizational support* sebesar 6.5 % terhadap *work engagement* pada guru SLB di Kabupaten Cirebon.

Acknowledge

Peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam perancangan dan penyelesaian penelitian ini, terutama kepada Dr. Yuli Aslamawati, Dra., M.Pd., Psikolog, selaku pembimbing peneliti yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, masukan, bantuan, serta dukungan selama proses penyusunan skripsi ini sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini. Dan kepada seluruh Kepala Sekolah dan Guru Sekolah Luar Biasa di Kabupaten Cirebon yang telah bersedia untuk meluangkan waktunya dalam menjadi responden pada penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B.

- (2008). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, (29). 147-54.
- [2] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- [3] Gallup. (2013). *State of The Global Workplace: Employee Engagement Insight For Business Leaders Worldwide*. New Jersey: Gallup, Inc
- [4] Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology*, 99(2), 274.
- [5] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual*. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.
- [6] 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.
- [7] Hapsari, I. I., & MARDIANA, M. (2016). Empati dan motivasi kerja guru sekolah luar biasa. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 5(1), 48-56. <https://doi.org/10.21009/1.jppp.2016.5.1.7>
- [8] Santoso, E., & Setiawan, J. L. (2018). Peran dukungan sosial keluarga, atasan, dan rekan kerja terhadap resilient self-efficacy guru sekolah luar biasa. *Jurnal Psikologi*, 45(1). DOI: <https://doi.org/10.22146/jpsi.30621>
- [9] Saniya, A. M., & Dewi, E. K. (2022). Hubungan antara Dukungan Sosial dan Work Engagement pada Guru Sekolah Luar Biasa di Kota Cilegon dan Serang. *Jurnal EMPATI*, 11(2), 91-96. DOI: <https://doi.org/10.31539/jem.v11i2.2324>
- [10] Lestari, S. D., & Sawitri, D. R. (2017). Correlation between emotional intelligence and work engagement of special need school teachers. *Advanced Science Letters*, 23(4), 3480-3482. <https://doi.org/10.1166/asl.2017.8906>
- [11] Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189-206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- [12] Respati, A. (2019). Analisis Faktor Kepemimpinan Otentik dan Persepsi Dukungan Organisasi Pada Work Engagement Staf Organisasi Perhotelan dengan Efikasi Diri Sebagai Mediatornya. *Jurnal Psikologi Integratif*. <https://doi.org/10.14421/jpsi.v7i2.1775>
- [13] Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., Rahmat, F. D., & Bulus, B. D. (2018). Perceived Organizational Culture and Perceived Organizational Support on Work Engagement. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(3), 199–208.
- [14] Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82
- [15] Eisenberger, R., & Rhoades, L. 2002 . Perceived Organizational Support : A Review of Literatur. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 No. 4, 698-714
- [16] Nurhuda, R., & Budiman, A. (2022, July). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Guru Sekolah Dasar Swasta X. In *Bandung Conference Series: Psychology Science* (Vol. 2, No. 3, pp. 674-681). <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i3.2875>
- [17] Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500-507.
- [18] Kurniawan, I. S., & Harsono, M. (2021). Dukungan organisasi yang dirasakan: Anteseden, proses, dan hasil. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(1), 67-

80. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i1.34092>
- [19] Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez, R. V. & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, *Journal of Happiness Studies*. (3), 71–92.wo
- [20] Kristiana, I. F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES 9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 17(2), 204-217. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- [21] Ghozali, I. (2016) Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Alfatiha, F., & Yusra, Z. (2023). Kontribusi Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement pada Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sungai Tarab. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 7898-7906. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.7382>
- [22] H. F. Isnaini and A. Mubarak, “Studi Kontribusi Workplace Telepressure terhadap Burnout pada Dokter Residen,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 23–30, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.1905.
- [23] [2] N. Ghaniyyaturrahmah and T. D. Djamhoer, “Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement pada Perawat RSUD Majalengka,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 3, no. 2, pp. 93–100, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2752.
- [24] [3] A. N. Najmi and E. Nawangsih, “Pengaruh Social Control terhadap Cybersex Behavior pada Remaja di Indonesia,” *DELUSION: Exploring Psychology*, vol. 1, no. 1, 2023, doi: 10.29313/delusion.vxix.xxx.