

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* Guru SD Swasta X

Rafly Nurhuda*, Agus Budiman

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

*raflynhd@gmail.com, agusbudiman1105@gmail.com

Abstract. Work engagement is a study concept that explains an employee engagement in a positive, fulfilling, and state of mind related to the work they do. In predicting work engagement, there are job demands and job resources. One that can act as a job resource to balance job demands is perceived organizational support which is a common belief formed by each employee regarding their assessment which is formed based on their experience of organizational policies and procedures, acceptance of resources, interaction with supervisors, and about the organization's concern for their well-being. The study aims to determine the effect of perceived organizational support on work engagement in private elementary school teachers X. The study method used is quantitative approach with causality design. The number of subjects in this study was 49 private elementary school teachers X. The measuring instruments used SPOS to measure perceived organizational support and UWES-9 to measure work engagement. The results of this study show that 56% of teachers have a high level of perceived organizational support and 58% teachers have a high level of work engagement. This study used multiple regression data analysis with the result of $R^2 = 0,949$ and partial coefficient of determination test with the result of the Evaluative Judgements component had the highest influence with a value of $\beta = 0,966$. Concluded that the Evaluative Judgements component has the higher influence in bringing up the work engagement of private elementary school teachers X.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Work Engagement, Private Elementary School Teachers.*

Abstrak. *Work engagement* merupakan konsep kajian yang menjelaskan sebuah keterlibatan karyawan secara positif, fulfilling, dan keadaan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Dalam memprediksi *work engagement* terdapat job demands dan job resources. Salah satu yang dapat berperan sebagai job resources untuk menyeimbangi job demands terdapat *perceived organizational support* yang merupakan keyakinan umum yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka yang dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan atasan, dan mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraannya. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada guru SD swasta X. Metode penelitian yaitu kuantitatif kausalitas. Subjek dalam penelitian ini yaitu 49 guru. Alat ukur menggunakan SPOS untuk mengukur *perceived organizational support* dan UWES-9 untuk mengukur *work engagement Scale*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 56% guru memiliki tingkat *perceived organizational support* yang tinggi dan 58% guru memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Penelitian ini menggunakan analisis data regresi berganda dengan hasil $R^2 = 0,949$ dan uji koefisien determinasi parsial dengan hasil komponen *evaluative judgements* memiliki pengaruh paling besar yaitu dengan nilai $\beta = 0,966$. Maka dapat disimpulkan bahwa komponen *evaluative judgements* memiliki pengaruh paling besar dalam memunculkan *work engagement* guru SD swasta X.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Work Engagement, Guru Sekolah Dasar.*

A. Pendahuluan

Work engagement penting dimiliki seorang karyawan karena dengan karakteristik seperti *vigor*, *dedication*, dan *absorption* karyawan timbul akan semangat, konsentrasi, dan komitmennya untuk menciptakan motivasi terhadap pekerjaannya. Organisasi dengan karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan lebih produktif dan loyal terhadap organisasinya serta mampu mempunyai kinerja yang bahkan lebih baik dengan tingkat kreativitas yang lebih tinggi (Bakker & Bal dalam Reijseger et al., 2017).

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) *work engagement* merupakan konsep kajian yang menjelaskan sebuah keterlibatan karyawan secara positif, *fulfilling*, dan keadaan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Semua jenis pekerjaan yang menantang berkaitan dengan *work engagement* dan *work engagement* dapat menjadi gambaran kemampuan karyawan untuk menggiring kapasitas penuh mereka ke dalam pekerjaannya sebagai upaya dalam *problem solving*, terhubung dengan orang-orang, dan mengembangkan inovasi (Leiter & Bakker, 2010).

Telah dilakukan berbagai penelitian dan juga menunjukkan bahwa *work engagement* merupakan kajian penting dalam organisasi. Namun, *work engagement* di Indonesia sendiri tergolong pada kategori cukup hingga rendah dalam beberapa tahun terakhir. *Gallup Organization* melakukan survei pada tahun 2011-2012 yang juga telah dilakukan di banyak negara termasuk di Indonesia, menunjukkan bahwa di Indonesia sekitar 77% karyawan tergolong dalam kategori *not engaged* dan sekitar 15% tergolong dalam kategori *actively disengaged*, hanya sekitar 8% yang tergolong ke dalam kategori *engaged*. Hafiz (2018) yang meneliti peran kabersyukuran terhadap *work engagement* 203 pegawai ASN Kab. Sintang, ditemukan bahwa terdapat sekiranya 40,87% yang tergolong memiliki *work engagement* tinggi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hardianto & Ratna (2022) ditemukan bahwa *work engagement* pada 35 karyawan PT. Panghegar Stone sebesar 54% karyawannya memiliki *work engagement* yang tinggi. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, gambaran *work engagement* di Indonesia secara bertahap dari beberapa tahun terakhir masih menunjukkan kerendahannya *work engagement* yang dimiliki karyawan di Indonesia namun di sisi lain sedikit demi sedikit mengalami kenaikan. Padahal *work engagement* seperti yang telah dibahas sangat penting dimiliki seorang karyawan untuk dapat membantu organisasi mencapai tujuan

Penelitian yang dilakukan oleh Imran et al. (2020) yang menyarankan *perceived organizational support* (POS) sebagai bagian dari *job resources* untuk menyeimbangkan *job demands* karyawan dan meningkatkan *work engagement*nya. *Perceived organizational support* yang positif dari karyawan akan meningkatkan *work engagement* dengan menciptakan keyakinan dalam diri bahwa mereka percaya pada organisasi dan mereka merasa dipercaya oleh organisasi untuk menyelesaikan tuntutan dan tugas kerjanya. *Perceived organizational support* merupakan sebuah keyakinan umum yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka yang dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya seperti atasan (supervisornya) dan mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraannya (Eisenberger et al, 2002). *Perceived organizational support* terdiri dari dua komponen yaitu *evaluative judgements* dan *actions affecting employee*.

Saat ini banyak sektor yang mengalami dampak akibat dari pandemi covid-19. Salah satu sektor yang terpengaruh yaitu sektor pendidikan dimana tuntutan para guru akibat dari dampak pandemi memaksa mereka untuk harus segera berhasil beradaptasi,

mengembangkan kompetensi pedagogiknya, dan mengembangkan kompetensinya di bidang teknologi informasi karena penggunaan dan pemanfaatan teknologi informasi menjadi dasar untuk tetap berjalannya kegiatan belajar-mengajar. Seperti yang dipaparkan oleh Sofanudin, Prishastuty, dan Diniyanto (2021) bahwa kondisi seperti ini menuntut para guru untuk meningkatkan berbagai kompetensi seperti yang ada pada Undang-Undang No. 14 tahun 2005 Pasal 10 yaitu kompetensi profesional, kepribadian, sosial, dan terutama kompetensi pedagogik. Mengingat kegiatan belajar-mengajar konvensional dengan tatap muka langsung saat ini mulai beralih ke pembelajaran jarak jauh. Pada masa kini, khususnya kegiatan PJJ yang diterapkan dalam rangka mengantisipasi penyebaran virus ini, memiliki resiko tidak hanya sebagai beban kerja yang dirasakan, tetapi juga dengan ritme yang tinggi dan waktu kerja yang dapat bertambah dari biasanya karena tuntutan guru dalam rangka harus menguasai bidang IT sebagai media berjalannya kegiatan PJJ. Selain itu, ketidaksiapan guru terhadap tuntutan dan kemampuannya dalam mengatasi perubahan yang terjadi berpotensi menimbulkan *burnout* (Apriyanti, Anindita, & Purwandari, 2021) yang mana hal tersebut bertolak belakang dengan karyawan yang *engaged*. Sejalan dengan hal tersebut, Bakker & Bal (2010) menjelaskan bahwa dalam topik sepsifik terdapat beberapa *job resources* yang dibutuhkan para guru seperti *support from colleagues*, *appreciation*, dan *feedback* dari pihak sekolah untuk mengatasi *emotional demands* dimana ketika guru terpapar oleh beragam tuntutan kerja namun ia harus tetap bersikap serta berpikir positif saat mengajar seharian. Karena itu, dukungan organisasi sebagai *job resources* sangat diperlukan karyawan dalam mengatasi tuntutan dan beban kerja seperti beradaptasi dengan sistem pembelajaran yang baru yang mungkin dirasa cukup asing karena sebelumnya tidak terbiasa namun tetap menuntut performa atau kinerja yang stabil bahkan lebih baik (*performance demand*) serta penggunaan dan pemanfaatan teknologi sebagai dasar berjalannya proses PJJ. Jika hal ini tidak dapat diatasi akan menyebabkan tidak hanya *burnout* tapi juga *technostress* pada guru yang mana merupakan masalah ketidak tepatan adaptasi yang disebabkan oleh kegagalan seseorang dalam mengatasi teknologi yang akhirnya menghasilkan tekanan psikologis dan psikis (Panisoara et al, 2020).

Penelitian ini dilakukan pada guru salah satu SD swasta di kab. Bandung. Sekolah ini dipilih karena telah menerapkan PJJ dalam proses pembelajarannya dan pada awal diberlakukannya, banyak keluhan yang diberikan oleh para orangtua murid. Namun, berdasarkan hasil wawancara dalam menanggulangi hal tersebut, pihak sekolah telah melakukan berbagai upaya agar para guru tetap *engaged* dan meningkatkan kinerja mereka semaksimal mungkin. Selain itu, para guru juga merasa dukungan yang diberikan pihak sekolah cukup memuaskan karena mereka merasa hal tersebut sebanding dengan tuntutan kerja yang mereka terima selama bekerja sebagai guru di sekolah ini. Para guru juga merasa bahwa dukungan yang diberikan cukup bermanfaat bagi mereka terutama dalam menyediakan fasilitas untuk mengembangkan kompetensi mereka dalam penggunaan dan pemanfaatan ilmu IT serta dalam mengevaluasi kinerja mereka berdasarkan PKG. Hal ini memperkuat peneliti untuk mengetahui apakah dukungan-dukungan yang diberikan pihak yayasan atau pimpinan kepada para guru di sekolah ini memiliki dampak khususnya pada *work engagement* guru tersebut

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : “Bagaimana *perceived organizational support* pada guru SD swasta X ?”, “Bagaimana *work engagement* pada guru SD swasta X ?”, “Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*

guru SD swasta X?”. Selanjutnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* guru SD swasta X.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas. Populasi dalam penelitian ini yaitu 49 guru SD swasta X, namun terdapat kendala dalam penelitian sehingga hanya dapat mengukur 43 guru. Pada penelitian ini, pengambilan data dilakukan melalui *link google formulir*. Kemudian, data diolah menggunakan analisis regresi berganda yang terdiri dari uji asumsi normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji regresi berganda, uji hipotesis simultan, uji hipotesis parsial, dan pengujian koefisien determinasi menggunakan *software SPSS Statistics 26*.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *perceived organizational support* adalah SPOS versi pendek yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Rahmi et al, (2021) dan UWES-9 untuk mengukur *work engagement* yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Kristiana et al, (2019).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut adalah hasil penelitian mengenai pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* guru SD swasta X.

Tabel 1. Gambaran Umum *Perceived Organizational Support*

Variabel/Komponen	Kategori			
	Tinggi		Rendah	
	F	%	F	%
<i>Perceived Organizational Support</i>	25	56%	18	44%
<i>Evaluative Judgments</i>	25	56%	18	44%
<i>Actions Affecting Employee</i>	23	53%	20	47%

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SD swasta X hampir sebagian besar memiliki tingkat *perceived organizational support* yang tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan sebagian populasi guru di sekolah tersebut mempersepsikan bahwa pimpinan mereka melakukan upaya-upaya untuk dapat membantu dalam konteks kerja mereka sebagai guru dan mencoba untuk membantu mereka dalam konteks pekerjaannya. Sebagian lainnya yang tergolong ke dalam kategori rendah dapat diasumsikan para guru tidak menilai dan mempersepsikan jika dukungan yang diberikan kepada mereka mampu untuk memenuhi sumber daya dan tuntutan yang mereka harapkan dari pihak pimpinan, hal ini dapat diasumsikan karena beberapa faktor seperti rasa percaya antar kedua belah pihak, kurangnya keterbukaan akan informasi yang disampaikan pimpinan, atau kesempatan yang diberikan pimpinan agar para guru dapat berkembang tidak dianggap seberapa yang pada akhirnya persepsi mereka terhadap apa yang telah pimpinan berikan kurang berarti atau tidak berarti sama sekali.

Kondisi ini sejalan dengan konsep teori yang dikemukakan oleh Eisenberger & Rhoades (2002) bahwa *perceived organizational support* menjadi jaminan bahwa bantuan akan tersedia dari organisasi pada saat dibutuhkan dan pada saat menghadapi situasi yang menegangkan untuk menjalankan pekerjaan individu secara efektif. Dari hasil yang didapat dapat disimpulkan bahwa responden membuat penilaian atau persepsi umum pimpinannya mulai dari komponen pernyataan *evaluative judgements attributed to organization* dimana

para guru mempersepsi dan membuat penilaian terhadap pimpinan yang mampu melihat para guru sebagai aset dan bagian dari organisasi dengan hal-hal seperti memperhatikan kesejahteraan guru, menghargai kerja ekstra yang dicurahkan para guru, dan pimpinan merasa puas atas kinerja mereka serta pernyataan yang meliputi tindakan-tindakan yang dilakukan pihak yayasan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki para gurunya (*actions affecting employees*).

Tabel 2. Gambaran Umum *Work Engagement*

Variabel/aspek	Kategori			
	Tinggi		Rendah	
	F	%	F	%
<i>Work Engagement</i>	25	58%	18	42%
<i>Vigor</i>	24	57%	19	43%
<i>Dedication</i>	28	65%	15	35%
<i>Absorption</i>	25	52%	18	42%

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian guru SD swasta X memiliki tingkat *work engagement* yang tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan sebagian besar guru SD swasta X memiliki keterikatan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya dalam mengajar dan membimbing para muridnya sebagai guru yang artinya secara terpisah, para guru dalam melakukan pekerjaannya memiliki *vigor* dimana mereka mencurahkan energi dan mental yang kuat selama kegiatan belajar-mengajar yang dilakukan secara daring; memiliki *dedication* dimana para guru merasakan suatu kebermanaknaan dari pengalaman kerja yang dilakukannya selama mengajar di situasi dan kondisi yang baru; dan memiliki *absorption* dimana dalam melakukan pekerjaannya mereka penuh dengan konsentrasi, fokus, dan sulit memisahkan diri dari pekerjaannya.

Sebagian lainnya yang tergolong dalam kategori rendah dapat diasumsikan bahwa hal ini terjadi karena mereka yang kurang dapat mempersepsikan secara positif dukungan yang diberikan oleh pimpinan dan hal ini berakibat pada tidak terimbangnya *job demands* yang dihadapi mereka. Tidak seimbang antara *job resources* dan *job demands* yang mereka alami berakibat terhadap pengalaman emosi mereka yang seharusnya positif seperti antusias dan senang, bahkan lebih jauh lagi mereka tidak akan merasakan *job satisfaction* dan mood yang positif yang dapat meningkatkan performa mereka (Eisenberger & Rhoades, 2002). Hilangnya pengalaman positif ini kemudian menurunkan motivasi kerja mereka dan tentunya para guru tidak *engaged*.

Tabel 3. Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.949	.947	2.063

Tabel 4. Koefisien Determinasi Parsial

<i>Perceived Organizational Support</i>	Standarized Coefficients	Correlations	Total Pengaruh
	Beta	Zero-order	
<i>Evaluative Judgments</i>	0,966	0,974	94,08%
<i>Actions affecting employee</i>	0,010	0,882	0,882%

Berdasarkan hasil analisis regresi pada penelitian ini ditemukan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* yaitu sebesar 94,9% yang berarti 5,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Berdasarkan hasil penelitian ini didapati bahwa *perceived organizational support* dapat menentukan tingkat tinggi rendahnya *work engagement* guru di sekolah tersebut, semakin tinggi dan positif tingkat *perceived organizational support*nya maka semakin tinggi berbanding lurus dengan positifnya tingkat *work engagement* mereka dan begitu juga sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang telah dilakukan oleh Mufarrikah, Yuniardi, & Syakarofath, (2020) dimana *perceived organizational support* berperan terhadap *work engagement* dan menyimpulkan bahwa persepsi yang dimiliki karyawan dapat menentukan keterlibatan mereka secara penuh terhadap pekerjaan yang sedang ditekuni, apakah itu persepsi positif ataupun persepsi negatif.

Temuan menarik dari penelitian ini adalah berdasarkan pengujian determinasi parsial, diketahui bahwa pengaruh masing-masing komponen *evalutaive judgments* dan *actions affecting employee* secara parsial terhadap *work engagement* menunjukkan nilai yang beragam yaitu berturut-turut 94,08% dan 0,882%. Komponen *evalutaive judgments* yang memiliki pengaruh yang jauh lebih tinggi dibandingkan komponen *actions affecting employee*. Hal ini dapat diartikan sebagian para guru membentuk persepsi bahwa pimpinan mereka di sekolah tersebut lebih menekankan hal-hal seperti *performance feedback* atau kepeduliannya terhadap performa mereka, *appreciation* terhadap kerja ekstra yang para guru lakukan, serta kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka menjadi komponen yang paling mempengaruhi para guru untuk dapat memprediksi apakah mereka *engaged* atau *not engaged*.

Perceived organizational support memiliki pengaruh terhadap *work engagement* yang diperoleh melalui penilaian atau persepsi para guru terhadap pimpinan mereka. Penilaian atau persepsi yang dilakukan para guru terhadap pimpinan mereka memberikan peningkatan terhadap *job resources* yang mereka rasakan atau terima sehingga dapat menyeimbangkan *job demands*. Hal ini dikarenakan *perceived organizational support* merupakan *job resource* yang memotivasi karyawan untuk menuntaskan pencapaian mereka yang mengarah pada *job outcome* yaitu *work engagement* (Nikhil, S., & Arthi, J. 2018).

Semua pekerjaan dapat mengalami kendala-kendalanya sendiri seperti halnya guru, para guru bisa berhadapan dengan para murid yang kekurangan motivasi belajar seperti kondisi saat ini karena dampak pandemi covid-19. Kemudian para guru dituntut untuk beradaptasi dengan kebiasaan baru dan mengembangkan skill di bidang IT agar kegiatan belajar-mengajar tetap dapat dilakukan. Namun, karena pimpinan yang memberikan dukungan serta para guru yang mencurahkan energi dan mentalnya sekuat tenaga dalam menyelesaikan kendala atau permasalahan yang dihadapinya saat bekerja, maka permasalahan tersebut dapat diselesaikan dengan bersemangat dalam mempelajari kemampuan baru dan mengembangkan kemampuan pedagoginya yang menjadi ciri dari aspek *vigor*.

Para guru yang mampu menyeimbangkan *job resources* dan *job demands* yang tinggi akan berpengaruh terhadap emosi positif yang timbul ketika mereka melakukan pekerjaannya. Para guru akan semakin meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaannya dan merasa antusias dalam melakukan pekerjaan di situasi dan kondisi baru yang menjadi ciri dari aspek *dedication*.

Tidak hanya murid yang selalu dikatakan harus fokus dan konsentrasi dalam kegiatan belajar-mengajar, guru pun tentunya harus berkonsentrasi dalam memberikan pelajaran dan mendidik para muridnya agar para murid mau memperhatikan dan tidak mengalami penurunan motivasi belajar atau ketika guru membuat soal dan memeriksa pekerjaan para muridnya dibutuhkan konsentrasi penuh pula agar tidak terjadi kesalahan penilaian atau seperti membuat materi pembelajaran. Khususnya seperti pada masa kini atau masa pandemi ini yang sebagian besar kegiatannya berbasis IT. Peningkatan dalam menatap layar gawai dari biasanya membutuhkan konsentrasi ekstra, tanpa merasa tertekan dan menjadi tugas berat yang menjadi ciri dari aspek *absorption*.

Tanpa terpenuhinya kebutuhan sumber daya, para guru bisa saja tidak dapat memenuhi hasil kinerja atau performa yang maksimal yang diharapkan pimpinannya. Maka dari itu pengaruh dari *perceived organizational support* di sini memiliki peran penting dalam meningkatkan *work engagement* para guru khususnya di masa perubahan kebiasaan baru seperti saat ini akibat pandemi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Perceived organizational support* pada guru SD swasta X tergolong pada kategori tinggi dengan persentase frekuensi 56%.
2. *Work engagement* pada guru SD swasta X tergolong pada kategori tinggi dengan persentase frekuensi 58%.
3. *Perceived organizational support* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada guru SD swasta X.

Acknowledge

Peneliti memanjatkan segala puja dan puji kepada Allah SWT karena telah memberikan peneliti kemampuan agar dapat menyelesaikan program studi sarjana psikologi. Kemudian peneliti mengucapkan terimakasih kepada Dr. Agus Budiman, Drs., M. Si., Psikolog selaku dosen pembimbing, guru SD swasta X terkait selaku responden, kepada keluarga, teman-teman, serta pihak-pihak lain yang tidak dapat peneliti sebutkan yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- [2] Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(1), 189-206.
- [3] Crabtree, S. (2013). Worldwide, 13% of Employees are Engaged at Work. Ddiakses pada 13 Juni 2022 dari <http://www.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>.
- [4] Di Apriyanti, D., Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2021). Peran Job Crafting Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid Melalui Burnout Dan work Life Balance. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(2).
- [5] Hafiz, M. (2018). Peran kebersyukuran terhadap work engagement pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat.
- [6] Hardianto, Y., & Ratna, D. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Panghegar Stone Quarry. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 3(1), 1-6.

- [7] 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. doi:10.1088/1755-1315/473/1/012088
- [8] 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.
- [9] 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).
- [10] Nikhil, S., & Arthi, J. (2018). Perceived organisational support and work engagement: mediation of psychological capital-a research agenda. *Journal of Strategic Human Resource Management (JSHRM)*, 7(1).
- [11] Panisoara, I. O., Lazar, I., Panisoara, G., Chirca, R., & Ursu, A. S. (2020). Motivation and continuance intention towards online instruction among teachers during the COVID-19 pandemic: The mediating effect of burnout and technostress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8002.
- [12] 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/10.24036/jkmb.11197500>
- [13] Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- [14] Reijseger, G., Peeters, M. C., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2017). From motivation to activation: Why engaged workers are better performers. *Journal of Business and Psychology*, 32(2), 117-130.
- [15] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.