

Pengaruh Resiliensi dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada Tenaga Kerja Lapangan LSM AOD

Annisa Rachmadheanty Elmawan^{*}, Vici Sofianna Putera

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

^{*} annisare1009@gmail.com , vici.putera@unisba.ac.id

Abstract. Currently, companies not only recruit high abilities employees, but also looking for employees who have work engagement. According to Schaufeli et al., work engagement is a positive motivational affective condition related to work with characteristics of vigor, dedication, and absorption. The aims of this study to determine how much influence the variables of resilience and perceived organizational support (POS) on work engagement in AOD NGO field workers in Bandung. The number of samples in this study is 41 AOD NGO field workers. This study using resilience measurement tool from Smith et al., the perceived organizational support measurement tool from Eisenberger et al., and the work engagement measurement tool from Schaufeli & Bakker. Multiple regression were used for analysis the data. The results showed that 63% of AOD NGO field workers had moderate levels of resilience, 61% had high levels of POS, and 80% had moderate levels of work engagement. Based on the regression results, it found that the perceived resilience and organizational support had a significant effect on work engagement by 14.9%.

Keywords: *Resilience, Perceived Organizational Support, Work engagement, AOD NGO Field Worker.*

Abstrak. Saat ini perusahaan tidak hanya mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, tetapi juga mencari calon karyawan yang memiliki work engagement. Menurut Schaufeli et al. work engagement adalah suatu kondisi afektif motivasional positif terkait dengan pekerjaan dengan karakteristik vigor, dedication dan absorption. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel resiliensi dan perceived organizational support (POS) terhadap work engagement pada tenaga kerja lapangan LSM AOD di Bandung. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 tenaga kerja lapangan LSM AOD. Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur resiliensi dari Smith et.al, alat ukur perceived organizational support dari Eisenberger et.al, serta alat ukur work engagement dari Schaufeli & Bakker. Analisis data yang digunakan adalah multiple regression. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 63% tenaga kerja lapangan LSM AOD memiliki tingkat resiliensi sedang, 61% memiliki tingkat POS tinggi, dan 80% memiliki tingkat work engagement sedang. Berdasarkan hasil regresi ditemukan bahwa resiliensi dan perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap work engagement sebesar 14,9%.

Kata Kunci: *Resiliensi, Perceived Organizational Support, Work Engagement, Tenaga Kerja Lapangan LSM AOD.*

A. Pendahuluan

Setiap organisasi tidak terlepas dari orang-orang yang bekerja didalamnya, mereka biasa kita sebut dengan istilah sumber daya manusia. Ia juga menerangkan bahwa sumber daya manusia penting karena menyangkut hajat hidup suatu organisasi serta menjadi kunci pokok organisasi dalam mencapai tujuannya [1]. Saat ini perusahaan tidak hanya mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, tetapi juga mencari calon karyawan yang mampu menginvestasikan diri sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja atau dengan kata lain perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki *work engagement* [2].

Work engagement adalah suatu kondisi afektif motivasional positif terkait dengan pekerjaan dengan karakteristik *vigor*, *dedication* dan *absorption* [3]. *Vigor* ditandai dengan adanya *high levels of energy and mental resilience* pada saat bekerja dan keinginan untuk memberikan *effort* dalam pekerjaan dan bersikap persisten walaupun menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu kepada keterlibatan secara mendalam seseorang dalam pekerjaannya dan adanya rasa antusias, terinspirasi, kebanggaan, dan tantangan. *Absorption* dicirikan dengan adanya konsentrasi penuh dan sangat menikmati pekerjaan sehingga waktu tidak terasa sudah berlalu cepat. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang; berusaha untuk mencapai kesuksesan, tidak hanya memiliki kapasitas untuk menjadi energik, namun juga dengan antusias menerapkan energinya terhadap pekerjaan; mencerminkan keterlibatan yang intens dalam pekerjaan sampai mereka lupa waktu dan mengurangi respons terhadap gangguan [2].

Penelitian *work engagement* sebelumnya pernah diteliti di organisasi yang beroperasi di berbagai industri seperti pendidikan, utilitas, keuangan, dan konstruksi [4]; IT di India [5]; karyawan industri perhotelan [6]; dan di sektor perbankan [7]. *Work engagement* juga telah diteliti pada *non-government organization (NGO)* atau dalam bahasa Indonesia sering disebut Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). Penelitian terdahulu mengenai *work engagement* pada LSM dilakukan oleh Duraisingam et al. [8] yang meneliti prediktor *work engagement* pada 294 tenaga kerja *alcohol and other drugs (AOD)* non pemerintah di New South Wales, Australia. Kontributor utama untuk keterlibatan adalah bertambahnya usia, kualitas kepemimpinan yang baik ($\beta = 0.30$), kejelasan peran yang lebih besar ($\beta = 0.26$), dukungan sosial yang kuat ($\beta = 0.20$), peluang untuk pertumbuhan profesional ($\beta = 0.18$), dan ketahanan yang tinggi ($\beta = 0.14$). Para pekerja ini cenderung lebih bersemangat, antusias, dan berdedikasi dalam pekerjaan mereka. Penelitian tersebut meneliti dari berbagai perspektif, ada yang dari sisi manajemen, sosiologis, dan psikologi.

Dari penelitian Duraisingam et al. [8], peneliti melihat bahwa variabel psikologi, yaitu resiliensi dan dukungan sosial atau *perceived organizational support (POS)* yang mempengaruhi *work engagement* memiliki urutan pengaruh yang paling kecil diantara variabel lainnya yang mempengaruhi *work engagement* dan penelitian tersebut juga belum diketahui pasti besaran pengaruh yang diberikan setiap variabelnya. Padahal penelitian sebelumnya yang meneliti pada subjek yang berbeda menghasilkan bahwa resiliensi maupun POS memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* [9]–[13]. Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh resiliensi dan POS terhadap *work engagement* pada subjek yang sama, yaitu tenaga kerja LSM AOD dan melihat dari sudut pandang psikologinya yang dapat menerangkan bagaimana perilaku individu dapat terbentuk sehingga dapat meningkatkannya [14]. Terlebih penelitian di LSM tidak bisa digeneralisir untuk negara lain karena memiliki perbedaan sosio geografis, lingkungan dan kebijakan setiap negaranya [15].

Resiliensi merupakan kemampuan untuk bangkit kembali atau pulih dari stres [16]. Resiliensi sendiri telah terbukti signifikan pengaruhnya terhadap *work engagement* [11], [13] hal tersebut mendukung bahwa resiliensi dapat menjadi prediktor *work engagement* pada tenaga kerja LSM AOD. Orang yang memiliki resiliensi akan memiliki emosi positif, kepercayaan diri dan optimisme untuk tetap bekerja secara efisien, terlepas dari kondisi sekitarnya yang dapat membuat stres secara psikologis [17]. Resiliensi adalah sumber daya pribadi yang memfasilitasi *work engagement*, yang menunjukkan bahwa pekerja yang terlibat

efektif dalam adaptasi terhadap lingkungan yang berubah [18]. Oleh karena itu, resiliensi harus dipertimbangkan di dalam organisasi karena karyawan yang resilien akan dapat bekerja secara efektif walaupun mereka dihadapkan dengan lingkungan yang dapat membuat mereka stres.

Faktor psikologi kedua yang mempengaruhi *work engagement* yaitu *Perceived organizational support* (POS). *Perceived organizational support* (POS) merupakan persepsi karyawan yang melihat bahwa organisasi menilai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraannya [19]. Penelitian yang dilakukan oleh Duraisingam et al. [8] memandang bahwa dukungan sosial merupakan salah satu prediktor *work engagement*, didukung oleh riset bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* [9], [10], [12]. Dukungan sosial bertindak sebagai paliatif, mengurangi efek negatif dari pekerjaan yang sangat berat sekalipun [20]. Karyawan yang memiliki tingkat POS yang tinggi akan lebih bersedia untuk tetap berada di organisasi, mereka akan merasakan keterikatan afektif pada organisasi [21]. Peningkatan dukungan sosial merupakan prediktor positif dari *work engagement* [22]. Terdapat tiga aspek *perceived organizational support* yang meliputi *fairness*, *supervisor support*, dan *organizational reward and job condition* [23]. Dukungan keadilan prosedural atau keadilan yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya di antara karyawan. Dukungan dari supervisor merupakan pandangan umum mengenai sejauh mana supervisor menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan. Berbagai penghargaan dan kondisi pekerjaan telah dipelajari dalam kaitannya dengan POS-misalnya, pengakuan, gaji, promosi, keamanan kerja, otonomi, stres peran, dan pelatihan.

LSM merupakan organisasi swasta yang mengikuti kegiatan untuk meringankan penderitaan, mempromosikan kepentingan orang miskin, melindungi lingkungan, menyediakan layanan sosial dasar, atau melakukan pengembangan masyarakat [24]. LSM *Alcohol and Other Drug* (AOD) merupakan organisasi non-pemerintah yang bergerak di bidang penanggulangan masalah penyalahgunaan NAPZA (Narkotika, Psikotropika, dan Zat Adiktif lainnya) [25]. Mereka berusaha untuk ikut ambil bagian dengan cara memulihkan para korban penyalahgunaan NAPZA melalui Panti Rehabilitasi serta mencegah meluasnya penyalahgunaan NAPZA dengan cara memberikan sosialisasi kepada masyarakat.

Peran LSM dalam menghalau ancaman sangat dibutuhkan karena kondisi Indonesia saat ini sedang mengalami darurat narkoba. Peran Lembaga Swadaya Masyarakat adalah mendukung program pencegahan penyebaran narkoba, memeberantas narkoba hingga ke akar-akarnya dan merehabilitasi siapapun yang sudah terjerumus narkoba [26]. Pada tahun 2019 terdapat sekitar 900.000 jiwa lebih yang menggunakan obat-obatan terlarang di Australia [27]. Sedangkan di Indonesia berdasarkan hasil survei prevalensi penyalahgunaan narkoba tahun 2019 yang dilakukan oleh Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia dan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) angka prevalensi penyalahgunaan narkoba di Indonesia sekitar 3.419.188 jiwa. Prevalensi penyalahgunaan narkoba di Provinsi Jawa Barat sekitar 68.042 jiwa. Dalam hal pemakaian jarum suntik, Provinsi Jawa Barat merupakan provinsi dengan jumlah pemakai narkoba menggunakan jarum suntik terbanyak mencapai 20% dari seluruh pemakai narkoba di Jawa Barat [28].

Sebelumnya disebutkan bahwa penelitian LSM di luar negeri tidak dapat digeneralisir untuk negara lain karena ada perbedaan sosiogeografis, lingkungan dan kebijakan [15]. Kondisi geografis Indonesia mayoritas lautan yang dapat dimanfaatkan sebagai jalur favorit bagi para sindikat melakukan penyelundupan narkoba dari luar negeri. Usaha keras untuk memberantas penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba di Negara tetangga terutama Thailand, Malaysia dan Singapura akhirnya mengakibatkan Indonesia menjadi wilayah pemasaran alihan dari sindikat narkoba internasional. Secara demografis, kedudukan Indonesia sebagai negara terpadat ke empat didunia menjadikan Indonesia sebagai pasar potensial buat pemasaran gelap narkoba. Bangsa Indonesia belum sepenuhnya pulih dari krisis mult dimensi (diantaranya social, ekonomi, dan politik). Situasi seperti ini membuat posisi Indonesia rawan penyalahgunaan narkoba. Tingginya tingkat pengangguran dan kemiskinan juga menjadikan salah satu faktor penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba [29].

Persentase penduduk miskin pada September 2021 sebesar 9,71% atau sebesar 26,50 juta orang [30]. Indonesia memiliki tingkat kemiskinan sebesar 9.40% sedangkan Australia memiliki tingkat kemiskinan sebesar 12,40% diantara seluruh negara [31]

Terdapat kebijakan-kebijakan yang berbeda antara Indonesia dan Australia. Menurut Undang–Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika dapat menjerat pengedar/bandar narkoba dengan memberikan hukuman paling berat yaitu hukuman mati sedangkan di Australia tidak terdapat hukuman mati [32], pengedar narkoba akan diberikan hukuman berupa 15 tahun penjara dan/atau denda sampai A\$1800 atau 25 tahun penjara dan/atau denda sampai A\$3000 [33]. Saat ini pemerintah Indonesia sedang mencoba untuk membuat kebijakan dekriminialisasi—sebagai perwujudan semangat pembaharuan perundang-undangan dan regulasi mengenai Narkotika demi menyelesaikan masalah penyalahgunaan Narkoba yang sedemikian masif di Indonesia [34]. Dalam model dekriminialisasi tersebut, pengguna narkoba (biasanya juga kepemilikan napza dalam jumlah tertentu) tidak lagi menjadi objek hukum pidana. Namun, di Indonesia sendiri, praktik dekriminialisasi sangat jamak terjadi. Berbeda dengan Australia telah yang menerapkan pendekatan dekriminialisasi pada kasus penggunaan narkoba melalui program diversifikasi oleh kepolisian. Sebuah sistem peringatan atau diversifikasi kepada pengobatan, Pendidikan, dan *konseling* dilakukan sebagai bentuk alternatif dari putusan pidana [35].

Tantangan dalam sektor LSM AOD di Indonesia, yaitu cap buruk (stigma) yang melekat pada konsumsi obat-obatan maupun orang-orang dengan HIV sehingga mempersulit identifikasi kelompok yang menjadi sasaran penerima manfaat layanan, stigma juga menjauhkan mereka dari berbagai layanan publik yang sangat dibutuhkan, tantangan semakin kompleks saat kebanyakan penerima layanan kembali bermasalah dengan konsumsi obatnya dan harus berurusan dengan penegakan hukum [36]. Selain itu masih banyak tantangan-tantangan yang dihadapi seperti layanan masyarakat (contoh: puskesmas) yang tidak mendukung dan minim, pengedaran obat yang ilegal yang dilakukan oleh beberapa apotek dan dokter, sumbangan alat kesehatan yang kurang, dan kurangnya tenaga kerja lapangan [37]. Tenaga kerja AOD sangat penting untuk berfungsinya sektor pengiriman layanan AOD secara global, secara komparatif sedikit yang diketahui tentang hal itu dan, khususnya, perbedaan yang mungkin ada antara pekerja di berbagai bagian sistem. Namun, dari waktu ke waktu sektor LSM di Australia terus meningkatkan bagiannya dari sistem perawatan spesialis, setidaknya yang diukur dalam hal waktu perawatan yang diberikan oleh layanan spesialis AOD [38]. Selain itu di Australia, ditambah daerah kumuh yang ada di Australia lebih sedikit dibandingkan di Indonesia, banyaknya penelitian yang dilakukan, dan banyaknya literatur atau edukasi yang dapat dijangkau seperti yang ada di Internet dapat memudahkan mereka dalam bekerja.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa manajer LSM AOD menerangkan bahwa tugas yang harus tenaga kerja lapangan AOD lakukan adalah menjangkau orang-orang yang memiliki ketergantungan napza dan yang berurusan dengan HIV. LSM ini menyediakan layanan untuk rehabilitasi. Mereka melakukan pendekatan dengan pengguna napza, LSL, PSK, mengedukasi terkait HIV dan kesehatan, dan mengajak untuk melakukan tes HIV setiap tiga bulan sekali. Dengan demikian tenaga kerja AOD ini dituntut untuk memiliki pengetahuan mengenai napza dan HIV. Namun disamping itu mereka juga harus menyelesaikan tugas lain seperti mengecek ketersediaan alat tes dan obat infeksi menular seksual di layanan kesehatan seperti puskesmas yang tidak secara langsung memberikan alat tes dan obat tersebut serta mempersulit pekerjaan, dan membantu koordinasi *mobile vct* untuk komunitas dan lapas. Dukungan dari pemerintah pun kurang, ketika LSM AOD hanya memiliki tenaga kerja yang minim, pemerintah tidak berusaha untuk memberikan tenaga kerja tambahan kepada LSM tersebut. Dengan begitu tenaga kerja yang ada dibebani tambahan pekerjaan seperti menjadi konselor ketika kliennya ingin mengubah perilaku adiksi napza.

Tenaga kerja lapangan LSM AOD memiliki beban kerja seperti *emotional demand*. Tenaga kerja lapangan AOD berhadapan langsung dengan klien untuk memberikan perawatan. Menurut [39] individu yang bekerja berhadapan langsung dengan klien dicirikan oleh stres emosional. Satu tenaga kerja lapangan LSM AOD dapat mendampingi beberapa

klien rehabilitasi dalam beberapa bulan hingga program rehabilitasinya telah selesai. Namun klien rehabilitasi tidak hanya didampingi oleh tenaga kerja lapangan LSM AOD namun mereka juga didampingi oleh psikolog maupun psikiater. Tenaga kerja lapangan LSM AOD diberikan training seperti training strategi pendekatan klien/penerima perawatan, manajemen overdosis, dll. Adapula tenaga kerja lapangan LSM AOD yang diberikan kesempatan untuk mengikuti sertifikasi menjadi konselor.

Dengan melihat tuntutan dan tantangan kerja tenaga kerja lapangan LSM AOD dapat dikatakan mereka memiliki *work engagement* yang dapat dilihat dari cara mereka beradaptasi dan bangkit kembali ketika mengalami peristiwa yang stres, mereka antusias ketika bekerja karena pekerjaannya menantang dan mereka menikmati pekerjaannya karena mereka melakukan pekerjaan sosial yang mereka anggap pekerjaan tersebut bermanfaat bagi banyak orang. Dari paparan di atas, penelitian ini penting untuk dilakukan untuk mengetahui berapa besar pengaruh resiliensi dan POS terhadap *work engagement* pada Tenaga Kerja Lapangan AOD di beberapa LSM AOD di Bandung karena variabel tersebut dibutuhkan bagi karyawan yang memiliki tuntutan dan tantangan yang besar ketika bekerja seperti tenaga kerja LSM AOD ini.

1. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:
2. Bagaimana gambaran Resiliensi dan *Perceived Organizational Support* pada Tenaga Kerja lapangan AOD di beberapa LSM AOD di Bandung?
3. Bagaimana gambaran *Work engagement* pada Tenaga Kerja lapangan AOD di beberapa LSM AOD di Bandung?
4. Berapa besar pengaruh Resiliensi dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Work engagement* pada Tenaga Kerja lapangan AOD di beberapa LSM AOD di Bandung?

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode analisis kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah tenaga kerja lapangan AOD di beberapa LSM AOD di Bandung yang berjumlah 41 orang.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Tingkat Resiliensi Pada Tenaga Kerja Lapangan LSM AOD

Tabel 1. Kategorisasi Resiliensi

Kategori	Resiliensi	
	F	%
Tinggi	14	34
Sedang	26	63
Rendah	1	3
Total	41	100

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa 63% tenaga kerja lapangan LSM AOD berada didalam kategori sedang artinya ketika mereka berhadapan dengan peristiwa yang membuat stres mereka akan berusaha untuk berfikir optimis bahwa mereka akan mendapatkan hasil yang positif dan mulai terlibat dalam mengatasi peristiwa stres tersebut yang pada akhirnya mereka dapat bangkit kembali.

Gambaran Tingkat *Perceived Organizational Support* Pada Tenaga Kerja Lapangan LSM AOD

Tabel 2. Kategorisasi *Perceived Organizational Support*

Kategori	<i>Perceived Organizational Support</i>	
	F	%
Tinggi	25	61
Sedang	16	39
Rendah	0	0
Total	41	100

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat sebanyak 61% tenaga kerja lapangan LSM AOD berada di kategori tinggi. Artinya rata-rata tenaga kerja lapangan LSM AOD merasakan dukungan yang diberikan organisasi dan merasa bahwa organisasi mendukung dan peduli dengan kontribusi mereka.

Gambaran Tingkat *Work Engagement* Pada Tenaga Kerja Lapangan LSM AOD

Tabel 3. Kategorisasi *Work Engagement*

<i>Work Engagement</i>	F	%
Tinggi	8	20
Sedang	33	80
Rendah	0	0
Total	41	100

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat 80% tenaga kerja lapangan LSM AOD berada di kategori sedang. Artinya rata-rata tenaga kerja lapangan LSM AOD mengalami keadaan afektif motivasional yang positif, level energi yang tinggi, merasa antusias ketika bekerja, serta berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya.

Pengaruh Resiliensi (X1) dan *Perceived Organizational Support* (X2) dengan *Work Engagement* (Y)

Tabel 4. Tabel Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386 ^a	.149	.104	6.98335

a. Predictors: (Constant), POS, RES
b. Dependent Variable: WE

Tabel 5. Hasil Uji ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.358	2	162.179	3.326	.047 ^b
	Residual	1853.154	38	48.767		
	Total	2177.512	40			

a. Dependent Variable: WE
b. Predictors: (Constant), POS, RES

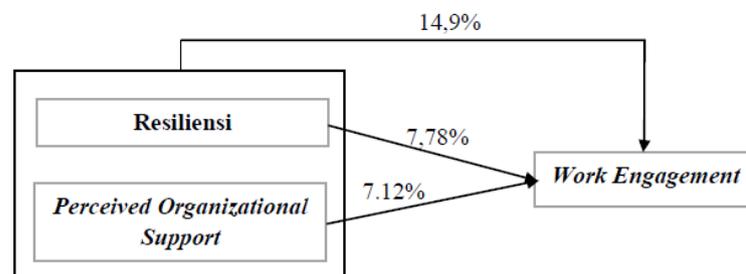
Tabel 6. Koefisien Determinasi secara Parsial

Model	Standardized	Correlations	Total Pengaruh
	Coefficients Beta	Zero-order	
1 (Constant)			
RES	.243	.320	7,78%
POS	.229	.311	7,12%

Dependent Variable: Work Engagement

Hasil penelitian yang dilakukan pada 41 tenaga kerja lapangan LSM AOD menunjukkan bahwa variabel resiliensi dan *perceived organizational support* memiliki pengaruh sebesar 14,9% terhadap *work engagement* dan sisanya sebanyak 85,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Dapat dilihat bahwa sumbangan resiliensi dan *perceived organizational support* memiliki angka yang kecil. Dengan demikian, variabel psikologis yang dipilih pada penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Duraisingam et.al [8] pada tenaga kerja lapangan LSM AOD di Australia masih belum banyak menggambarkan sisi psikologis yang dapat mempengaruhi *work engagement* pada tenaga kerja lapangan LSM AOD. Selain itu dalam penelitian sebelumnya juga variabel yang paling besar pengaruhnya adalah variabel manajemen dan sosiologis. Dapat dikatakan bahwa penelitian ini dapat menguatkan bahwa variabel psikologis berupa resiliensi dan POS memiliki pengaruh yang rendah pada tenaga kerja LSM AOD. Organisasi berbasis relawan seperti LSM memiliki karakteristik karyawan yang dihargai sama dan relatif murah. Oleh karena itu berarti karyawan LSM tidak bisa dimotivasi oleh gaji kenaikan gaji atau bonus atau sanksi pembekuan gaji atau sanksi keuangan [40].

Secara parsial, resiliensi dan *perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* (nilai $p > 0.05$). Sumbangan resiliensi dan *perceived organizational support* secara pasial memiliki angka yang kecil hanya 7,78% dan 7,12% dan perbedaannya pun tidak signifikan antara variabel resiliensi dan *perceived organizational support*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan perbedaan dengan penelitian yang bukan pada LSM AOD seperti penelitian resiliensi yang dilakukan pada karyawan perusahaan alat berat [11], masinis [41], dan guru [42] menunjukkan bahwa resiliensi memiliki pengaruh yang signifikan dan cukup besar terhadap *work engagement*. Selain itu penelitian POS yang dilakukan pada karyawan perusahaan pupuk [12], Ibu yang bekerja sebagai PNS [43], dan bidang jasa dan produksi [10] menunjukkan pengaruh yang signifikan dan besar terhadap *work engagement*.

**Gambar 1.** Hasil Pengolahan Data

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Sebanyak 63% tenaga kerja lapangan LSM AOD memiliki tingkat resiliensi pada kategori sedang
2. Sebanyak 61% tenaga kerja lapangan LSM AOD memiliki tingkat *perceived organizational support* pada kategori tinggi
3. Sebanyak 80% tenaga kerja lapangan LSM AOD memiliki tingkat *work engagement* pada kategori sedang
4. Secara simultan, resiliensi dan *perceived organizational support* memberikan pengaruh yang signifikan sebesar 14,9% terhadap *work engagement*
5. Secara parsial, resiliensi dan *perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Acknowledge

Ucapan terima kasih kepada dosen pembimbing, Drs. Hendro Prakoso. M. Si, Psikolog dan Vici Sofiana Putera, S. Psi., M. Psi.T serta pihak-pihak LSM AOD di Bandung, Yayasan Grapiks, Yayasan Sekar Mawar, Yayasan Pondok Anugerah Generasi Yosua, dan Yayasan Generasi Jabez yang telah membantu penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- [2] A. B. Bakker and M. P. Leiter, *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press, 2010.
- [3] W. B. Schaufeli, M. Salanova, V. Gonz'alez-Rom'a, and A. B. Bakker, "The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach," *J. of Happiness Stud.*, vol. 3, pp. 71–92, 2002, doi: 10.9790/487x-1810041925.
- [4] R. Khusanova, S. Kang, S. B. Choi, and M. T. Falk, "Work Engagement Among Public Employees : Antecedents and Consequences," *Front. Psychol.*, vol. 12, no. October, pp. 1–15, 2021, doi: 10.3389/fpsyg.2021.684495.
- [5] A. Sharma, A. Goel, and S. Sengupta, "ScienceDirect How does Work Engagement vary with Employee Demography? – Revelations from the Indian IT industry," *Procedia Comput. Sci.*, vol. 122, pp. 146–153, 2017, doi: 10.1016/j.procs.2017.11.353.
- [6] P. Wu, Y. Jin, L. Cheng, and Y. Wang, "Research on the Work Engagement of Hospitality Industry Staff from the Perspective of Tourism Management Informatization," *E3S Web Conf.*, vol. 01166, 2021, doi: <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202123301166>.
- [7] M. Harunavamwe and P. Nel, "The influence of self-leadership strategies , psychological resources , and job embeddedness on work engagement in the banking industry," *South African J. Psychol.*, 2020, doi: 10.1177/0081246320922465.
- [8] V. Duraisingam, A. M. Roche, V. Kostadinov, S. Hodge, and J. Chapman, "International Journal of Drug Policy Predictors of work engagement among Australian non-government drug and alcohol employees : Implications for policy and practice," *Int. J. Drug Policy*, vol. 76, 2020.
- [9] M. Y. Imran, N. S. Elahi, G. Abid, F. Ashfaq, and S. Ilyas, "Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement : Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing," *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex.*, vol. 6, no. 3, p. 82, 2020, doi: 10.3390/joitmc6030082.
- [10] J. L. Mufarrikah, M. S. Yuniardi, and N. A. Syakarofah, "Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan," *Gajah Mada J. Psychol.*, vol. 6, no. 2, pp. 151–164, 2020, doi: 10.22146/gamajop.56396.
- [11] N. Fitri, L. Astika, and R. Saptoto, "Peran Resiliensi dan Iklim Organisasi terhadap Work Engagement," *Gajah Mada J. Psychol.*, vol. 2, no. 1, pp. 38–47, 2016.
- [12] A. I. Dwitasari, S. D. Widyasari, and U. Brawijaya, "Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational-Based Self Esteem Terhadap Work

- Engagement,” *J. Meapsi*, vol. 1, no. 1, pp. 40–50, 2015.
- [13] N. Othman and A. M. Nasurdin, “Work Engagement of Malaysian Nurses : Exploring the Impact of Hope and Resilience,” *World Acad. Sci. Eng. Technol.*, pp. 1702–1706, 2011, doi: doi.org/10.5281/zenodo.1334395.
- [14] R. E. Riggio and L. W. Porter, *Introduction To Industrial/Organizational Psychology Sixth Edition*. Pearson Education, 2013.
- [15] V. Navajas-romero, L. Caridad, and N. Ceular-villamandos, “Analysis of Wellbeing in Nongovernmental Organizations ’ Workplace in a Developed Area Context,” *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 17, 2020, doi: doi:10.3390/ijerph17165818.
- [16] B. W. Smith, E. M. Epstein, J. A. Ortiz, J. Paulette, and E. M. Tooley, “The Foundations of Resilience: What Are The Critical Resources For Bouncing Back from Stress?,” *Springer Ser. Hum. Except.*, 2013, doi: doi: 10.1007/978-1-4614-4939-3_13.
- [17] A. O. Ojo and O. Fawehinmi, “Examining the Predictors of Resilience and Work Engagement during the COVID-19 Pandemic,” *Sustainability*, vol. 13, pp. 1–18, 2021, doi: https://doi.org/10.3390/su13052902.
- [18] A. B. Bakker, E. Demerouti, and A. B. Bakker, “Towards a model of work engagement,” *Career Dev. Int.*, vol. Vol. 13, no. 3, pp. 209–223, 2008, doi: 10.1108/13620430810870476.
- [19] R. Eisenberger, R. Huntington, S. Hutchison, and D. Sowa, “Perceived Organizational Support,” *J. Appl. Psychol.*, vol. 71, no. 3, pp. 500–507, 1986, doi: https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500.
- [20] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*. Pearson Education, 2016.
- [21] D. G. Allen, L. M. Shore, and R. W. Griffeth, “The Role of Perceived Organizational Support and Supportive The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process,” no. January, 2003, doi: 10.1177/014920630302900107.
- [22] A. B. Bakker and W. B. Schaufeli, “Editorial Positive organizational behavior : Engaged employees in flourishing organizations,” *J. Organ. Behav.*, vol. 154, pp. 147–154, 2008, doi: 10.1002/job.
- [23] L. Rhoades and R. Eisenberger, “Perceived Organizational Support : A Review of the Literature,” *J. Appl. Psychol.*, vol. 87, no. 4, pp. 698–714, 2002, doi: 10.1037//0021-9010.87.4.698.
- [24] C. Malena, *A Practical Guide to Operational Collaboration between The World Bank and Non-governmental Organizations*, no. March. 1995.
- [25] Sekar Mawar, “Profil Sekar Mawar.” [Online]. Available: <https://www.sekarmawar.com/profil/>
- [26] BNN, “Optimalkan Peran LSM Dalam War On Drugs, Bnn Lakukan Koordinasi Nasional,” *Badan Narkotika Nasional Provinsi Nusa Tenggara Barat*, 2021. <https://ntb.bnn.go.id/optimalkan-peran-lsm-dalam-war-drugs-bnn-lakukan/>
- [27] Australian Institute of Health and Welfare, “Illicit Drug Use,” *Australian Institute of Health and Welfare*, 2022. <https://www.aihw.gov.au/reports/australias-health/illicit-drug-use>
- [28] BNN, “BNN Kota Bandung lakukan Press Release Akhir Tahun 2020,” *Badan Narkotika Nasional Kota Bandung*, 2020. <https://bandungkota.bnn.go.id/bnn-kota-bandung-lakukan-press-release-akhir-tahun-2020/>
- [29] BNN, “Kenapa Narkoba Bisa Sampai Ke Indonesia,” *Badan Narkotika Nasional Kota Surakarta*, 2022.
- [30] Badan Pusat Statistik, “Persentase Penduduk Miskin September 2021 turun menjadi 9,71 persen,” 2022. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/01/17/1929/persentase->

- penduduk-miskin-september-2021-turun-menjadi-9-71-persen.html#:~:text=Jumlah penduduk miskin pada September,60 persen pada September 2021
- [31] “Poverty Rate by Country 2022,” *World Population Review*, 2022. <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/poverty-rate-by-country>
- [32] Kedutaan Besar Australia Indonesia, “Penduduk, Kebudayaan dan Gaya Hidup.”
- [33] Victoria Legal Aid, “Drug possession,” *Victoria Legal Aid*, 2016. <https://www.legalaid.vic.gov.au/find-legal-answers/criminal-offences/drug-possession>
- [34] V. L. S. Herindrasti, “Drug-free ASEAN 2025: Tantangan Indonesia dalam Penanggulangan Penyalahgunaan Narkoba,” *J. Hub. Int.*, vol. 7, no. 1, 2018, doi: 10.18196/hi.71122.
- [35] A. R. Hendarto, “Alternatif Hukuman bagi Pengguna Narkotika,” *11 Agustus 2020*, 2020. <https://sulbar.kemenkumham.go.id/berita-kanwil/3669-alternatif-hukuman-bagi-pengguna-narkotika>
- [36] Rumah Cemara, “Rumah Cemara,” *Rumah Cemara*. Rumah Cemara
- [37] R. Suciati, Mujiati, and Novianti, “Kendala Organisasi Berbasis Komunitas dalam Program Pencegahan dan Penanggulangan HIV / AIDS : Studi Kasus pada Dua LSM Peduli AIDS di Jakarta Community Based Organizations ’ Constraints in HIV / AIDS Prevention Program : Case Study on Two NGOs Cares Aids,” *J. Penelit. dan Pengemb. Pelayanan Kesehat.*, vol. 2, no. 3, pp. 163–174, 2018, doi: <https://doi.org/10.22435/jpppk.v2i3.761>.
- [38] A. N. N. M. Roche and N. Skinner, “The non-government alcohol and other drug workforce in Australia : Findings from a national survey,” *Drug Alcohol Rev.*, no. December 2020, 2021, doi: 10.1111/dar.13278.
- [39] C. Maslach, W. B. Schaufeli, and M. P. Leiter, “Job Brunout,” *Annu. Rev. Psychol.*, no. 52, pp. 397–422, 2001, doi: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>.
- [40] T. Bhiri, B. Ngwenya, W. Lunga, and C. Musarurwa, “The effectiveness of community volunteers ’ participation for the sustainability of NGO ’ s poverty reduction projects in Zimbabwe,” *Glob. J. Manag. Soc. Sci.*, no. October, 2014.
- [41] A. T. Damayanti and Handoko, “Pengaruh Resiliensi Terhadap Work Engagement Pada Masinis yang Bertugas Di Stasiun Tugu Yogyakarta,” *J. Perkeretaapi. Indones.*, vol. II, no. November, pp. 87–94, 2018.
- [42] N. A. I. Siliyah and C. Hadi, “Pengaruh Resiliensi terhadap Work Engagement pada Guru,” *Bul. Ris. Psikol. dan Kesehat. Ment.*, vol. 1, no. 2, pp. 1152–1160, 2021, doi: <http://dx.doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28469>.
- [43] T. Rahmi, H. Agustiani, D. Harding, and E. Fitriana, “Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement dimediasi oleh regulatory focus ibu bekerja pada masa pandemi Covid-19,” *J. Kaji. Manaj. Bisnis*, vol. 10, no. 1, pp. 58–69, 2021, doi: 10.24036/jkmb.11197500.