

**HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA GURU DI
PESANTREN DARUL ARAFAH**

SKRIPSI

OLEH :

RATRI TRISNAWATI

17.860.0354



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22

**HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA GURU DI
PESANTREN DARUL ARAFAH**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan
dan memperoleh gelar sarjana psikologi
Universtas Medan Area

OLEH :

RATRI TRISNAWATI

178600354



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA GURU DI PESANTREN DARUL ARAFAH

NAMA : RATRI TRISNAWATI

NPM : 178600354

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING

(Arif Fachrian, M.Psi)

MENGETAHUI :

KEPALA BAGIAN

(Arif Fachrian, M.Psi)

DEKAN

(H. Saifuddin, Ph. D)

Tanggal Sidang Meja Hijau

26 Maret 2022

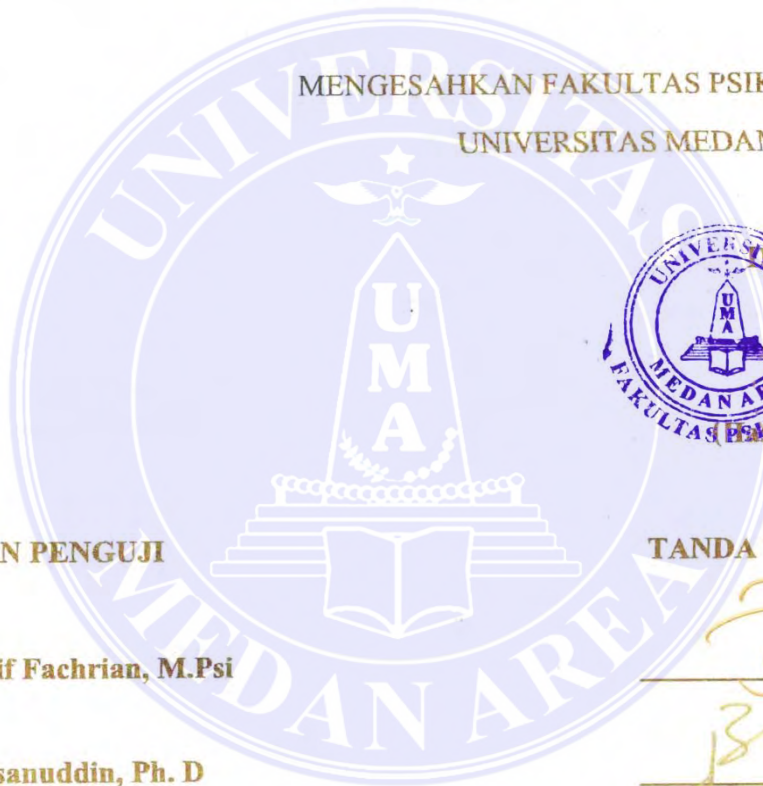
HALAMAN PENGESAHAN

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI**

PADA TANGGAL

26 Maret 2022

**MENGESAHKAN FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**



DEWAN PENGUJI

- 1. Arif Fachrian, M.Psi**
- 2. Hasanuddin, Ph. D**
- 3. Adelin Australiati Saragih, S.Psi., M.Psi**
- 4. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd**

TANDA TANGAN

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 26 Maret 2022



Ratri Trisnawati

17.860.0354

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ratri Trisnawati
NPM : 17.860.0354
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non – exclusive Royalty – Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Hubungan antara *Perceived Organizational Support* Dengan *Work Engagement* Pada Guru di Pesantren Darul arfah

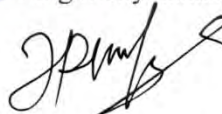
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 26 Maret 2022

Yang Menyatakan,

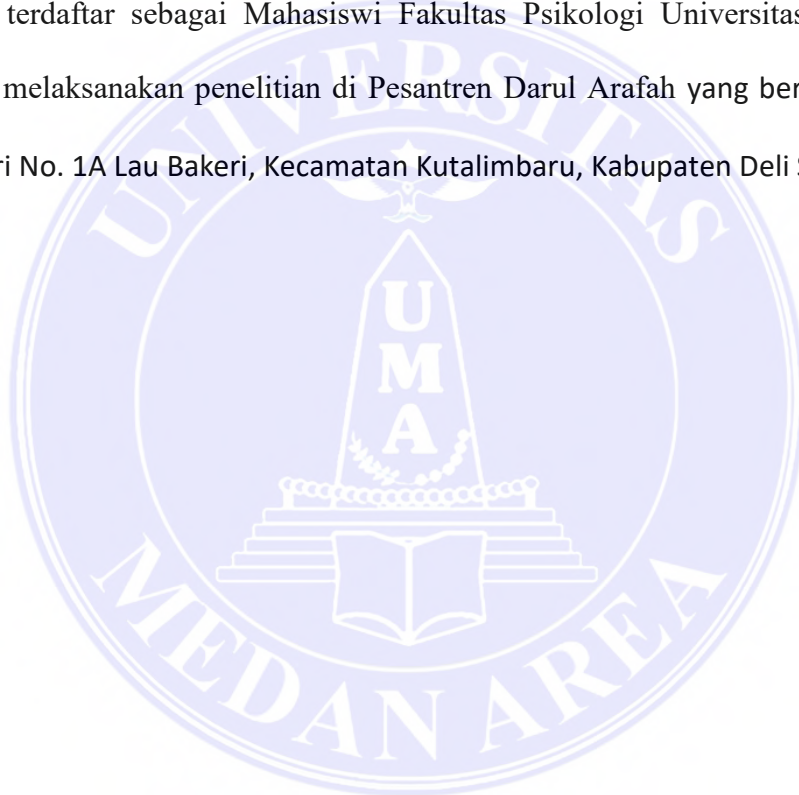


(Ratri Trisnawati)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Medan pada tanggal 23 Oktober 1998, dari Bapak Sutrisno dan Ibu Ratnawati. Peneliti merupakan putri pertama dari tiga bersaudara.

Pada tahun 2016, peneliti lulus dari MAN 2 Model Medan dan pada tahun 2017 peneliti terdaftar sebagai Mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Peneliti melaksanakan penelitian di Pesantren Darul Arafah yang beralamat di jalan Berdikari No. 1A Lau Bakeri, Kecamatan Kutalimbaru, Kabupaten Deli Serdang.



HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA GURU DI PESANTREN DARUL

ARAFAH

Oleh:

RATRI TRISNAWATI

NPM: 178600354

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru di pesantren Darul Arafah. Peneliti menggunakan skala Perceived Organizational Support dan Work Engagement. Skala Perceived Organizational Support dengan dimensi keadilan, dukungan atasan, penghargaan dan kondisi pekerjaan. Berikutnya skala Work Engagement dengan dimensi vigor, dedication, absorption. Penelitian ini dilakukan di pesantren Darul Arafah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling yaitu guru SMA dyah galih agung yang berjumlah 90 orang. Pengambilan skala menggunakan dua skala, yaitu skala Perceived Organizational Support dan skala Work Engagement. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement dengan koefisien korelasi $R_{xy} = 0.308$: $p = 0,012 < 0,05$ terdapat hubungan sebesar 20% dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 80 % sumbangan dari faktor atau variable lain terhadap terbentuknya work engagement. Jadi antara kedua variabel ada hubungan sebab akibat. Dari hasil yang diperoleh ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesa yang diajukan diterima.

Kata Kunci: Guru, *Perceived Organizational Support*, *Work Engagement*

***THE CORRELATION BEETWEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
AND WORK ENGAGEMENT IN TEACHER AT DARUL ARAFAH ISLAMIC
BOARDING SCHOOL***

Oleh:

RATRI TRISNAWATI

NPM: 178600354

ABSTRACT

This study aims to examine the correlation between perceived organizational support and work engagement on teachers at Darul Arafah Islamic boarding school. Researchers used the Perceived Organizational Support and Work Engagement scale. Perceived Organizational Support scale with dimensions of fairness, superior support, rewards and working conditions. Next is the Work Engagement scale with the dimensions of vigor, dedication, absorption. This research was conducted at the Darul Arafah Islamic boarding school. The method used in this research is correlational quantitative method. Sampling used a total sampling technique, namely Dyah Galih Agung high school teachers, totaling 90 people. The scale is taken using two scales, namely the Perceived Organizational Support scale and the Work Engagement scale. There is a significant positive relationship between Perceived Organizational Support and Work Engagement with a correlation coefficient $R_{xy} = 0,308 : p = 0.012 < 0.05$ there is a relationship of 20% from this result, it is known that there is still 80% contribution from other factors or variables to the formation of work engagement. So there is a causal relationship between the two variables. From the results obtained, it can be stated that the proposed hypothesis is accept.

Keywords: *Teacher, Perceived Organizational Support, Work Engagement*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karuniaNYA, memberikan kesabaran dan kemudahan serta kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Kemudian mampu bertahan setiap kendala dan cobaan yang dihadapi dalam menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* Pada Guru di Pesantren Darul Arafah”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng.Msc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Hasanuddin, Ph. D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Arif Fachrian, M.Psi sebagai dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberi bimbingan dan arahan serta ilmu yang bermanfaat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.pd selaku ketua sidang meja hijau yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat membangun untuk skripsi ini.

6. Bapak Dr. Hasanuddin, Ph. D selaku pembeding yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat membangun untuk skripsi ini.
7. Ibu Adelin Australiati Saragih, M.Psi, Psikolog selaku seketaris yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat membangun untuk skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu selama proses belajar sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dan juga staff yang telah membantu dalam mengurus keperluan penyelesaian skripsi.
9. Pimpinan Pondok Pesantren Darul Arafah yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian.
10. Pada guru di pesantren atas partisipasi dan waktunya untuk mengisi skala penelitian ini.
11. Seluruh staf bagian tata usaha fakultas psikologi dalam pengurusan administrasi.
12. Kepada kedua orang tua saya yang selalu mendukung dalam pendidikan yang telah mendidik anaknya menjadi mandiri dan tangguh hingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada adik saya Arina Rahmadani yang bersedia membantu selama proses pengerjaan skripsi ini.
14. Kepada teman- teman seperjuangan stambuk 2017 yang memberikan informasi.
15. Terimakasih untuk semua pihak yang terlibat dalam proses panjang ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu dan terimakasih untuk semua pembaca. Semoga karya tulis ini bermanfaat.

Saya selaku peneliti sangat menyadari bahwa masih sangat banyak kelemahan pada skripsi ini baik tata tulis maupun isi yang ada. Maka dari itu saya selaku peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang kalian berikan kepada saya selaku peneliti akan mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT Aamiin. Demikian saya sampaikan, semoga skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu Psikologi.

Medan, 26 Maret 2022



Ratri Trisnawati



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSERTUJUAN	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Masalah	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II : TINJAUN PUSTAKA	13
A. Work Engagement	13
1. Pengertian Work Engagement	13
2. Faktor-faktor Work Engagement	14
3. Dimensi Work Engagement	16
4. Ciri-ciri Work Engagement	18
B. Perceived Organizational Support	19

1. Pengertian Perceived Organizational Support	19
2. Faktor Perceived Organizational Support	21
3. Dimensi Perceived Organizational Support	22
4. Indikator Perceived Organizational Support	23
C. Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement	25
D. Kerangka Konseptual	28
E. Hipotesis dalam Penelitian	28
BAB III : METODE PENELITIAN	29
A. Tipe Penelitian	29
B. Identifikasi Variabel Penelitian	29
C. Defenisi Operasional Variabel	30
D. Populasi dan Sampel	30
1. Populasi	30
2. Sampel	31
E. Metode Pengumpulan Data	31
1. Model Skala	31
2. Validitas dan Reliabilitas alat ukur	35
a. Uji Validitas	35
b. Uji Reliabilitas	36
F. Analisis Data	37
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Orientasi Kancan	39
B. Persiapan Penelitian	40
1. Persiapan Administrasi	40
2. Persiapan Alat Ukur	41
3. Uji Coba Alat Ukur	44

C. Pelaksanaan Penelitian	48
D. Analisis Data dan Penelitian	48
1. Uji Asumsi	48
a. Uji Normalitas	48
b. Uji Linieritas	50
2. Uji Hipotesis	51
3. Hasil Perhitungan	53
a. Mean Hipotetik	53
b. Mean Emperik	53
c. Kriteria	54
E. Pembahasan	57
BAB V : SIMPULAN DAN SARAN	60
A. Simpulan	60
B. Saran	60
1. Saran Kepada Pihak Sekolah	61
2. Saran Kepada Guru	61
3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya	61
DAFTAR PUSTAKA	63

DAFTAR TABEL

1. Distribusi Butir Skala Perceived Organizational Support Sebelum Uji Coba	42
2. Distribusi Butir Skala Work Engagement Sebelum Uji Coba	44
3. Hasil Uji Perceived Organizational Support	46
4. Hasil Uji Work Engagement	47
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	49
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas	50
7. Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis <i>Product Moment</i>	52
8. Interpretasi Koefisien	53
9. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Emperik.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	
Lampiran A	Skala <i>Perceived Organizational Support</i>66
Lampiran B	Skala <i>Work Engagement</i> 69
Lampiran C	Data Penelitian72
Lampiran D	Uji Validitas dan Reliabilitas79
Lampiran E	Uji Normalitas86
Lampiran F	Uji Linieritas.....89
Lampiran G	Uji Hipotesis95
Lampiran H	Uji Korelasi 99
Lampiran I	Surat Pengambilan Data Penelitian 101
Lampiran J	Surat Keterangan Penelitian 103

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pesatnya perkembangan teknologi di era globalisasi ini mengharuskan setiap organisasi berupaya menciptakan keunggulan-keunggulan kompetitif dimana keunggulan yang dimiliki suatu organisasi diharapkan mampu menjamin kelangsungan hidup organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja guru. Kerja yang dilakukan guru merupakan suatu investasi. Hal ini disebabkan pekerja/guru dituntut memberikan waktu, tenaga, dan usahanya untuk memperoleh apa yang mereka inginkan.

Organisasi tidak hanya lagi mencari calon guru yang memiliki kemampuan diatas rata-rata, namun mereka juga mencari calon guru yang mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja. Lebih lanjut Becker dan Leiter (2010) menambahkan bahwa organisasi juga membutuhkan guru yang *engage* dengan pekerjaannya.

Guru yang *engage* memiliki tingkat energi yang tinggi, antusias terhadap pekerjaan mereka, dan mereka sering merasa tenggelam dalam pekerjaannya sehingga waktu terasa cepat berlalu. Borman dan Motowidlo (1997) juga berpendapat bahwa guru yang *engage* tidak hanya melakukan aktivitas yang merupakan bagian dari tugasnya, tetapi ia juga melakukan aktivitas yang dapat memajukan organisasi. Oleh

karena itu, *work engagement* ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang.

Guru yang *engage* secara emosional akan mendedikasikan dirinya kepada organisasi dan secara penuh berpartisipasi dalam pekerjaannya dengan antusias yang besar untuk kesuksesan dirinya dan atasan mereka.

Guru merupakan seorang pendidik dan bertanggung jawab atas berhasil tidaknya pengajaran, oleh karena itu guru dituntut untuk selalu meningkatkan profesionalnya. Salah satu tugas yang harus diselesaikan oleh guru yang berkaitan dengan proses pengajaran adalah melaksanakan perencanaan pengajaran dan analisis target yang cermat, menguasai materi dan metode yang benar, serta mendukung proses pengajaran secara sistematis.

Guru sebagai elemen proses mengajar (PBM) memiliki peran ganda, tidak hanya seorang guru, bisa juga menjadi mentor. Dapat merangsang potensi dan mengembangkan alternatif dan mobilisasi siswa dalam belajar. Dengan kata lain guru bertanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan dan guru tidak harus dituntut untuk bisa menguasai ilmu yang akan diajarkan tetapi guru juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi contoh bagi siswa nya. Begitu juga pendidikan yang dilakukan pada pondok pesantren sama halnya dengan pendidikan umum yang dilakukan banyak siswa lainnya perbedaanya siswa yang berada dipesantren lebih di tekankan pada pendalaman ilmu agama dan biasanya mereka tinggal di asrama.

Kata pondok berasal dari *funduq* (bahasa arab) yang artinya ruang tidur, asrama, atau wisma sederhana, karena pondok memang sebagai tempat penampungan sederhana dari para pelajar/santri yang jauh dari tempat asalnya (Zamahsyari Dhoir, 1982).

Menurut Manfred dalam Ziemak (1986) kata pesantren berasal dari kata santri yang ditumbuhi awalan pe- dan akhiran-an yang berarti menunjukkan tempat, maka artinya adalah tempat para santri. Terkadang juga dianggap sebagai gabungan kata sant (manusia baik) dengan suku kata tra- (suka menolong), sehingga kata pesantren dapat berarti tempat pendidikan manusia baik-baik, bertujuan untuk menguasai agama islam secara detail, serta mengamalkannya sebagai pedoman hidup keseharian dengan menekankan pentingnya moral dalam kehidupan masyarakat.

Selanjutnya pada pendidik yang ada di pesantren, mereka melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk membuat siswa lebih aktif dan cerdas dalam berbahasa khususnya bahasa arab dan mencapai terciptanya tujuan organisasi.

Penelitian sebelum lainnya yang dilakukan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) bahwa adanya sikap positif terhadap pekerjaan seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan rendahnya untuk keluar berhubungan dengan *work engagement*. Individu tersebut tidak hanya tertarik terhadap aspek pekerjaan yang memberi makna tetapi mereka secara aktif mencarinya dalam pekerjaan sebagai sarana untuk tetap berkomitmen terhadap organisasinya.

Field and Buitendach (2011) berpendapat bahwa *work engagement* memiliki hubungan korelasional dan prediktif dengan komitmen organisasi. Komitmen

organisasi adalah hasil penting di tempat kerja dan sangat terkait pada *work engagement*.

Guru yang memiliki *work engagement* yang tinggi maka akan menunjukkan tingkah laku yang berorientasi pada tujuan, tekun dalam mencapai sesuatu dengan penuh semangat, serta antusias, bermakna dan bangga terhadap apa yang telah dilakukan (Salanova dan Schaufeli, 2008).

Work Engagement menurut Khan (dalam May dkk, 2004) adalah dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya dan mengapresiasi dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional. Menjadi kebanggaan bagi guru telah menjadi bagian dari organisasi dimana ia bekerja dan untuk mencapai visi misi sebuah organisasi tersebut.

Peneliti melakukan wawancara kepada subjek A bahwa dari segi emosional

Saya membiarkan murid saya untuk tetap tidur di dalam kelas pada saat pelajaran yang tidak terlalu memberatkan atau pada saat jam pelajaran saya belum berakhir, saya tau akan banyaknya kegiatan yang dilakukan di pesantren ini, tetapi ada juga guru yang emosinya tidak bisa kontrol dan memarahinya. Tergantung guru-gurunya sih .

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa seorang guru untuk mendidik para muridnya harus mempunyai sikap yang toleran akan adanya kegiatan yang sangat banyak dilakukan muridnya dan dapat mengontrol dari segi emosionalnya supaya dapat terciptanya pembelajaran yang tetap diikuti para murid.

Kemudian hasil wawancara pada subjek B, dari segi kognitif, Pesantren mewajibkan murid untuk pandai berbahasa arab dan kami di tuntut untuk bisa memberikan pengetahuan akan ilmu berbahasa arab tersebut dan tidak bisa dipungkiri tidak semua guru mengajarnya sama dan dapat dicerna cepat oleh

murid-murid. Ada juga guru yang mengajar mungkin terlalu cepat berbicara bahasa arabnya dan murid kita tidak mampu mengikutinya.

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan dari segi kognitif bahwa guru yang bekerja untuk memberi pelajaran pada murid harus tau bagaimana cara supaya murid dapat mengikuti pelajaran tersebut dengan mudah dan penyampaian guru untuk memberikan pengetahuan harus disesuaikan dengan murid yang notabennya agak sulit menerima pelajaran tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa subjek penelitian bahwasannya masih ada guru yang belum mengapresiasi dirinya secara total terutama pada segi kognitif dan emosional. Harus membuat kinerjanya merasa penting untuk dirinya supaya untuk pengajaran khususnya pada bahasa arab yang dilakukan siswa mampu mengikutinya,

(Robbins, 2003) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Keterikatan karyawan yang demikian itu sangat diperlukan untuk mendorong timbulnya semangat kerja karyawan (Hochschild, dalam may dkk, 2004).

Beberapa dimensi menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002) dalam *work engagement* yaitu : *Vigor*, Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan. *Dedication* adalah merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. *Absorption*, dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Fenomena yang terjadi pada Pesantren Darul Arafah setelah peneliti mencoba melakukan observasi dengan melihat dimensi pada *Work Engagament* yaitu pada dimensi *vigor*, ada guru yang kurang bersemangat dalam melakukan kegiatan mengajar, misalnya kurang menyiapkan bahan atau agenda yang seharusnya dipersiapkan untuk terciptanya tujuan belajar yang diinginkan pada hari tersebut dan tampak guru yang kesehatannya tidak stabil pada saat itu dan membuat semangat kerjanya menjadi rendah tetapi berusaha untuk memberi pelajaran semaksimal mungkin.

Dikuatkan dengan wawancara pada salah satu guru, saya tidak sempat menyiapkan bahan ajar yang akan disampaikan pada anak-anak hari ini karena memang ada keperluan semalam.

Pada dimensi *dedication*, terlihat kurangnya antusias guru dalam bekerja peneliti melihat seorang pengajar yang masih duduk di bangku ruang khusus guru dan berbincang dengan guru lainnya walau bel sekolah sudah berbunyi atau tidak langsung bergegas masuk ke ruang ia mengajar.

Dikuatkan dengan wawancara, memang ada guru yang kurang bergegas saat bel berbunyi tetapi ada juga guru yang pada saat jam istirahat ia tidak keluar. Tetap didalam kelas untuk melanjutkan mengajarnya di jam berikutnya.

Pada dimensi *absorption*, masih ada beberapa guru yang kurang konsentrasi dalam pekerjaannya yaitu pada saat kegiatan belajar mengajar dilakukan guru bermain gadget di dalam kelas dan adanya permasalahan lain diluar sekolah yang menjadi salah satu faktor penyebab utama konsentrasi guru dalam mengajar tidak baik contohnya permasalahan keluarga atau hal lain, sehingga dapat membuat guru kurang fokus dalam mengajar dan pembelajaran yang dilakukan pun tidak optimal ataupun tidak tersampaikan dengan baik pada murid.

Dikuatkan dengan wawancara, pada saat saya masuk kedalam ruangan ketika ada keperluan memang ada juga guru yang sedang memegang hp pada saat jam mengajar.

Guru atau pengajar yang tanpa disadari para murid secara langsung walaupun kegiatan mengajar tetap berjalan sedemikian rupa masih ada guru yang belum mempersiapkan bahan ajaran yang lebih *continue* untuk murid dan hanya memberikan tugas untuk menjawab soal-soal yang ada di buku hingga waktu mengajar selesai. Lalu belum ada kesiapan kinerja yang dilakukan guru untuk lebih totalitas dalam pekerjaannya. Penyebab yang terjadi adanya organisasi yang tidak melihat pencapaian guru dalam melakukan pekerjaannya, apabila organisasi dapat memberikan penghargaan yang baik maka kinerja guru bisa lebih baik juga.

Perceived Organizational Support menurut Rhoades and Eisenberger (2002) adalah pandangan karyawan tentang sejauh mana organisasi atau perusahaan menilai dan menghargai kontribusi karyawan dan peduli akan kesejahteraan karyawan. Sedangkan menurut Robbins (2013) menyatakan bahwa dukungan organisasional yang

dirasakan merupakan tingkatan sampai sejauh mana karyawan yakin terhadap penghargaan yang diberikan organisasi atas kontribusi mereka dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan dari karyawan. *Perceived organizational support* dapat di defenisikan sebagai persepsi karyawan sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan (Eisenberger dan Rhodes, 2002).

Menurut Rohades dan Eisenberger (2002) *Perceived Organizational Support* memiliki tiga dimensi yaitu: a. Keadilan (*Fairness*), Organisasi menunjukkan dan memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawannya. Keadilaan prosedural ini menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya diantara karyawan. b. Dukungan atasan (*Supervision Support*), Karyawan menanggapi pandangannya tentang sejauh mana kontribusi atasan mereka dan sejauh mana kepedulian dan kesejahteraan terhadap mereka (Kottke & Sharafinski, dalam Rhoades & Eisenberg, 2002). Karena atasan merupakan perantara dengan organisasi yang memiliki tanggung jawab kepada bawahannya untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahannya dan karyawan menganggap perlakuan tersebut sebagai dukungan organisasi. c. Penghargaan dan kondisi kerja, Rhoades & Eisenberg, 2002 menyatakan bahwa kegiatan sumber daya manusia yang menunjukkan pengakuan dan kontribusi karyawan.

Selanjutnya peneliti menemukan fenomena terkait *Perceived Organizational Support* pada dimensi keadilan yaitu masih kurangnya terkait peraturan yang berlaku

di pesantren, guru umum yang diwajibkan berbahasa arab apabila mengobrol atau berbicara hal apapun di lingkungan sekolah dan akan dikenakan Surat Peringatan jika ketahuan selanjutnya akan dikenakan denda.

Hasil wawancara pada subjek C, “ada aturan yang wajib guru ikuti yaitu semua guru wajib berbicara bahasa arab ke sesama guru dan biasanya kami berbicara nya pelan-pelan supaya tidak ketahuan oleh jasad (mata-mata pesantren)”.

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa peraturan yang ada seharusnya bisa meringankan untuk guru yang mengajar pelajaran umum supaya mereka berbicara pun bisa dengan leluasa tanpa takut ketahuan oleh jasad tersebut.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Guru di Pesantren Darul Arafah “.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di definisikan masalah yang ada yaitu masih ada guru yang belum mengapresiasi dirinya secara total terutama pada segi kognitif dan emosional. Harus membuat kinerjanya merasa penting untuk dirinya supaya untuk pengajaran khususnya pada bahasa arab yang dilakukan siswa mampu mengikutinya, penyebab lainnya yang terjadi adanya organisasi yang tidak melihat pencapaian guru dalam melakukan pekerjaannya, sehingga guru kurang totalitas dalam melakukan pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi pada Pesantren Darul Arafah setelah peneliti mencoba melakukan observasi dengan melihat dimensi pada *Work Engagament* yaitu pada

dimensi *vigor*, ada guru yang kurang bersemangat dalam melakukan kegiatan mengajar, misalnya kurang menyiapkan bahan atau agenda yang seharusnya dipersiapkan untuk terciptanya tujuan belajar yang diinginkan pada hari tersebut dan tampak guru yang kesehatannya tidak stabil pada saat itu dan membuat semangat kerjanya menjadi rendah tetapi berusaha untuk memberi pelajaran semaksimal mungkin.

Pada dimensi *dedication*, terlihat kurangnya antusias guru dalam bekerja peneliti melihat seorang pengajar yang masih duduk di bangku ruang khusus guru dan berbincang dengan guru lainnya walau bel sekolah sudah berbunyi atau tidak langsung bergegas masuk ke ruang ia mengajar.

Pada dimensi *absorption*, masih ada guru yang kurang konsentrasi dalam pekerjaannya yaitu pada saat kegiatan belajar mengajar dilakukan guru bermain gadget di dalam kelas dan adanya permasalahan lain diluar sekolah yang menjadi salah satu faktor penyebab utama konsentrasi guru dalam mengajar tidak baik contohnya permasalahan keluarga atau hal lain, sehingga dapat membuat guru kurang fokus dalam mengajar dan pembelajaran yang dilakukan pun tidak optimal ataupun tidak tersampaikan dengan baik pada murid.

Fenomena terkait *Perceived Organizational Support* pada dimensi keadilan yaitu masih kurangnya keadilan terkait peraturan yang berlaku di pesantren, guru umum yang diwajibkan berbahasa arab apabila mengobrol atau berbicara hal apapun di lingkungan sekolah dan akan dikenakan Surat Peringatan jika ketahuan selanjutnya akan dikenakan denda.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti akan membatasi masalah yang akan di teliti agar penelitian menjadi terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di uraikan peneliti menekankan pada *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Guru di Pesantren Darul Arafah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Guru di Pesantren Darul Arafah.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah ada Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Guru di Pesantren Darul Arafah.

F. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, diharapkan penelitian ini bisa menjadi penelitian tambahan pada Psikologi Industri dan Organisasi tentang Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Guru di Pesantren.

2. Manfaat Praktis

Bagi guru dan pesantren dapat memberikan sedikit pengetahuan atau informasi terkait dengan *perceived organizational support* dengan dimensi *work engagement* yang dominan dan dapat menjadi sebuah rujukan untuk meningkatkan *work engagement* pada guru dan pengurus pesantren agar kinerja yang dihasilkan juga lebih meningkatkan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Work Engagement*

1. Pengertian *Work Engagement*

Menurut Kahn (dalam May dkk, 2004) *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengapresiasi dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Keterikatan karyawan yang demikian itu sangat diperlukan untuk mendorong timbulnya semangat kerja karyawan (Hochschild, dalam May dkk, 2004).

(Robbins, 2003) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

Hewitt (2008) mendefinisikan *employee work engagement* sebagai sikap positif pegawai dan perusahaan (komitmen, keterlibatan dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. *Work engagement* bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai

persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen serta loyalitas (Kingsley & Associates, 2008).

Pengertian yang dikemukakan Wellins & Concelman (2004) mengenai *work engagement* adalah kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian *work engagement* adalah sikap atau perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengapresiasi dirinya secara total baik secara fisik, kognitif afektif dan emosional. Menjadi kebanggaan bagi karyawan telah menjadi bagian dari organisasi dimana ia bekerja dan untuk mencapai visi misi sebuah organisasi tersebut atau keterikatan karyawan yang diperlukan untuk mendorong timbulnya semangat kerja karyawan.

2. Faktor-Faktor *Work Engagement*

Work engagement dapat menjadi penunjang atau mediator pada *Job demand-Resourch* terhadap hal yang berkaitan dengan organisasi. *Job demands – resources* (JD-R) model yang pertama kali diperkenalkan oleh Demerouti sebagai aspek yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, JD-R model merupakan sebuah konsep jenis-jenis stress kerja yang memberikan tekanan pada seseorang sehingga terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan pada individu dan

tuntutan atas sumber daya di sekelilingnya yang harus di hadapi oleh individu (Bakker & Demerouti,2007).

Menurut Bakker & Leiter,2010 ada tiga faktor utama yang membangun *work engagement* yaitu :

1. *Personal resources*, merupakan aspek yang berasal dari karakter seorang individu dalam melakukan pekerjaannya yang di dalamnya terdapat efikasi diri, *self esteem*, *locus of control* dan stabilitas emosional.
2. *Job demands*, yang dapat mengakibatkan burnout serta mampu memberikan performa yang ditunjukkan pada peran yang lebih banyak di dalam pekerjaan.
3. *Job resources*, merupakan aspek fisik, sosial dan organisasional dari pekerjaan yang dapat mempengaruhi *job demand*. *Job resources* juga merupakan berbagai hal dilingkungan karyawan yang mampu mempengaruhi *work engagement* karyawan seperti *autonomy*, *performance feedback*, *social support*, *supervisory coaching*, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, intensif dan lain sebagainya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan adanya faktor *work engagement* yaitu *personal resources*, *job demand*, dan *job resources*.

Hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* yang ada pada pembahasan *job resources*, merupakan aspek fisik, sosial dan organisasional dari pekerjaan yang dapat mempengaruhi *job demand*. *Job*

resources juga merupakan berbagai hal dilingkungan karyawan yang mampu mempengaruhi work engagement karyawan seperti *autonomy*, *performance feedback*, *social support*, *supervisory coaching*, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, intensif dan lain sebagainya. Dimana keterkaitan organisasional dalam *job resource* berhubungan dengan dukungan organisasi dalam *perceived organizational support* kemudian *performance feedback* yang berarti umpan balik kinerja dapat dilihat dari sejauh mana kontribusi atasan terhadap kepedulian dan kesejahteraan guru yang berada di pesantren tersebut. Selanjutnya terdapat kaitan iklim organisasi pada *job resource* di dalam faktor *work engagement* yaitu terdapat kondisi pekerjaan yang merupakan dukungan organisasi pada dimensi *perceived organizational support*.

3. Dimensi *Work Engagement*

Secara ringkas Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu :

a. *Vigor*

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

b. *Dedication*

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa bermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

c. Absorption

Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Menurut Macey, Schneider, Barbera & Young (2009) *work engagement* mencakup 2 dimensi penting, yaitu :

a. *Work engagement* sebagai energi spikis

Dimana karyawan merasakan pengalaman puncak (*peak experience*) dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan tersebut. *Work engagement* merupakan tendangan fisik dari perendaman diri dalam pekerjaan (*immersion*), perjuangan dalam pekerjaan (*striving*), penyerapan (*absorption*), fokus (*focus*) dan juga keterlibatan (*involvement*).

b. *Work engagement* sebagai energi tingkah laku

Bagaimana *work engagement* terlihat oleh orang lain dalam bentuk tingkah laku yang berupa hasil. Tingkah laku yang terlihat dalam pekerjaan berupa :

1. Karyawan akan berfikir dan bekerja secara proaktif, akan mengantisipasi kesempatan untuk mengambil tindakan dengan cara yang sesuai dengan tujuan organisasi.

2. Karyawan yang engaged tidak terikat pada “*job description*”. Mereka fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten mengenai kesuksesan organisasi.
3. Karyawan secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki dengan jalan yang sesuai yang sangat penting bagi visi dan misi perusahaan.
4. Karyawan pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan atau situasi yang membingungkan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi pada *work engagement* ini yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Kemudian mencakup 2 dimensi penting, yaitu *work engagement* menurut psikis dan sebagai energi tingkah laku.

4. Ciri-Ciri *Work Engagement*

Federman (2009) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

- a. Fokus dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya
- b. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri
- c. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan

- d. Bekerja dengan perubahan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa

Menurut Hewitt (Schaufeli & Bakker, 2010), karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu:

- a. *Say* – secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan
- b. *Stay* – memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain
- c. *Strive* – memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri *work engagement* yaitu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa diri bahwa bagian dari tim, merasa mampu dan merasakan tekanan dan bekerja dengan perubahan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa. Kemudian ada tiga perilaku karyawan yang memiliki *work engagement* yaitu *say, stay, dan strive*.

B. *Perceived Organizational Support*

1. Pengertian *Perceived Organizational Support*

Perceived Organizational Support menurut Rhoades and Eisenberger (2002) adalah pandangan karyawan tentang sejauh mana organisasi atau perusahaan

menilai dan menghargai kontribusi karyawan dan peduli akan kesejahteraan karyawan. Sedangkan menurut Han, dkk (2012) persepsi karyawan atas dukungan yang diberikan oleh organisasi (POS) menjadi hal yang cukup penting untuk membuat tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasinya sehingga organisasi diharapkan tetap selalu memberi dukungan dan peduli terhadap karyawannya.

Robbins (2013) menyatakan bahwa dukungan organisasional yang dirasakan merupakan tingkatan sampai sejauh mana karyawan yakin terhadap penghargaan yang diberikan organisasi atas kontribusi mereka dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan dari karyawan. *Perceived organizational support* dapat di definisikan sebagai persepsi karyawan sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan (Eisenberger dan Rhodes,2002).

Menurut sambung (2011), *Perceived organizational support* dikonsepsikan sebagai persepsi umum karyawan mengenai sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi karyawan dan peduli kepada kehidupan karyawan tersebut atau bisa dikatakan seberapa besar komitmen perusahaan pada karyawan. Kemudian Eisenberger, et al. (1986) POS merupakan keyakinan karyawan mengenai besarnya dukungan organisasi terhadap pekerjaan karyawan dan kesejahteraan karyawan yang bersangkutan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian *Perceived Organizational Support* adalah persepsi karyawan atas dukungan yang diberikan

organisasi sejauh mana organisasi peduli atau menghargai pekerjaan yang telah dilakukan terhadap karyawannya.

2. Faktor *Perceived Organizational Support*

Strauss dan Sayles (1990:126) bahwa ada tiga faktor yang mendukung *Perceived Organizational Support* yaitu :

- a. Membangun perasaan setuju
Kualitas keseluruhan perilaku atasan terhadap karyawan, terutama kepercayaan, bisa lebih penting daripada tindakan yang kurang tepat oleh atasan.
- b. Hubungan pribadi untuk mengenal bawahan
Mengembangkan hubungan pribadi untuk mengenal bawahan dan juga untuk membantu memecahkan masalah mereka di dalam dan di luar pekerjaan.
- c. Berlaku adil
Memberikan perlakuan yang adil dengan membiarkan setiap karyawan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan dengan menerapkan disiplin.

Dari uraian di atas dapat di simpulkan bahwa faktor *Perceived Organizational Support* yaitu membangun perasaan setuju, hubungan pribadi untuk mengenal bawahan, dan berlaku adil.

3. Dimensi *Perceived Organizational Support*

Menurut Rhoades dan Eisenberg (2002), *Perceived Organizational Support* memiliki tiga dimensi, yaitu sebagai berikut :

a. Keadilan (*Fairness*)

Organisasi menunjukkan dan memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawannya. Keadilaan prosedural ini menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya diantara karyawan.

b. Dukungan atasan (*Supervision Support*)

Karyawan menanggapi pandangannya tentang sejauh mana kontribusi atasan mereka dan sejauh mana kepedulian dan kesejahteraan terhadap mereka (Kottke & Sharafinski, dalam Rhoades & Eisenberg, 2002). Karena atasan merupakan perantara dengan organisasi yang memiliki tanggung jawab kepada bawahannya untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahannya dan karyawan menganggap perlakuan tersebut sebagai dukungan organisasi.

c. Penghargaan dan kondisi kerja

Rhoades & Eisenberg, 2002 menyatakan bahwa kegiatan sumber daya manusia yang menunjukkan pengakuan dan kontribusi karyawan.

Terdapat beberapa bentuk penghargaan dan kondisi pekerjaan yaitu :

1. Gaji, pengakuan dan promosi

Kesempatan karyawan untuk mendapatkan hadiah akan meningkatkan kontribusi dari karyawan tersebut.

2. Keamanan dalam bekerja

Adanya jaminan dalam bekerja membuat karyawan merasakan dukungan dari organisasi dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kemandirian

Organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana karyawan akan melaksanakan pekerjaannya.

4. Pelatihan

Pelatihan dapat menjadi investasi pada karyawan yang nantinya dapat meningkatkan *perceived organizational support*.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi *perceived organizational support* yaitu adanya keadilan, dukungan atasan dan juga penghargaan atau kondisi pekerjaan.

4. Indikator *Perceived Organizational Support*

Rhoades dan Eisenberger (2002) dalam artatio, et al. (2015) mengemukakan sejumlah indikator untuk mengukur variabel *perceived organizational support* yaitu sebagai berikut :

a. Kontribusi dihargai organisasi

Perusahaan menghargai masukan-masukan atau ide karyawan kemudian menindaklanjuti.

b. Usaha ekstra dihargai organisasi

Perusahaan berterimakasih kepada karyawan ketika bekerja melebihi tugas yang diberikan.

c. Keluhan di perhatikan

Perusahaan akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan, kemudian memberikan solusi,

d. Organisasi peduli akan kesejahteraan karyawan

Perusahaan sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

e. Organisasi memberitahu apabila pekerjaan tidak dilakukan dengan baik

Perusahaan akan memberitahu atau menegur karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik dan karyawan harus melakukan pekerjaan nya semaksimal mungkin.

f. Organisasi peduli akan kepuasan karyawan

Perusahaan memberikan kenyamanan karyawan dalam melakukan tugas, oleh sebab itu karyawan harus teliti dalam melakukan tugasnya.

g. Organisasi menunjukkan sikap perhatian yang besar kepada karyawan

Perusahaan memberikan perhatian yang besar kepada karyawan dan karyawan juga harus memberikan hasil yang memuaskan pada perusahaan.

h. Organisasi bangga atas keberhasilan karyawan

Perusahaan merasa ikut berempati ketika karyawan berhasil dalam melakukan pekerjaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator pada perceived organizational support yaitu kontribusi dihargai organisasi, usaha ekstra dihargai organisasi, keluhan diperhatikan, organisasi peduli akan kesejahteraan karyawan, organisasi memberitahu apabila pekerjaan tidak dilakukan dengan baik, organisasi peduli akan kepuasan karyawan, organisasi menunjukkan sikap perhatian yang besar kepada karyawan, dan organisasi bangga terhadap keberhasilan karyawan.

C. Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Guru

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus. Untuk menjadi seorang guru diperlukan syarat-syarat khusus menjadi guru yang profesional apalagi menjadi guru yang professional harus menguasai seluk beluk pendidikan dan pengajaran sebagai ilmu pengetahuan yang perlu di bina dan dikembangkan. Serta dengan gigih meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Selanjutnya guru yang dapat memiliki work engagement yang tinggi dengan menunjukkan sikap atau perilaku dalam bekerja dengan mengapresiasi dirinya secara sangat total dan baik. (Robbins, 2003) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang guru dikatakan *work engagement* dalam pekerjaannya apabila guru tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Guru dengan *work engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Kemudian penjelasan lain mengenai *work engagement* yaitu keterikatan guru yang demikian itu sangat diperlukan untuk mendorong timbulnya semangat kerja guru (Hochschild, dalam may dkk, 2004).

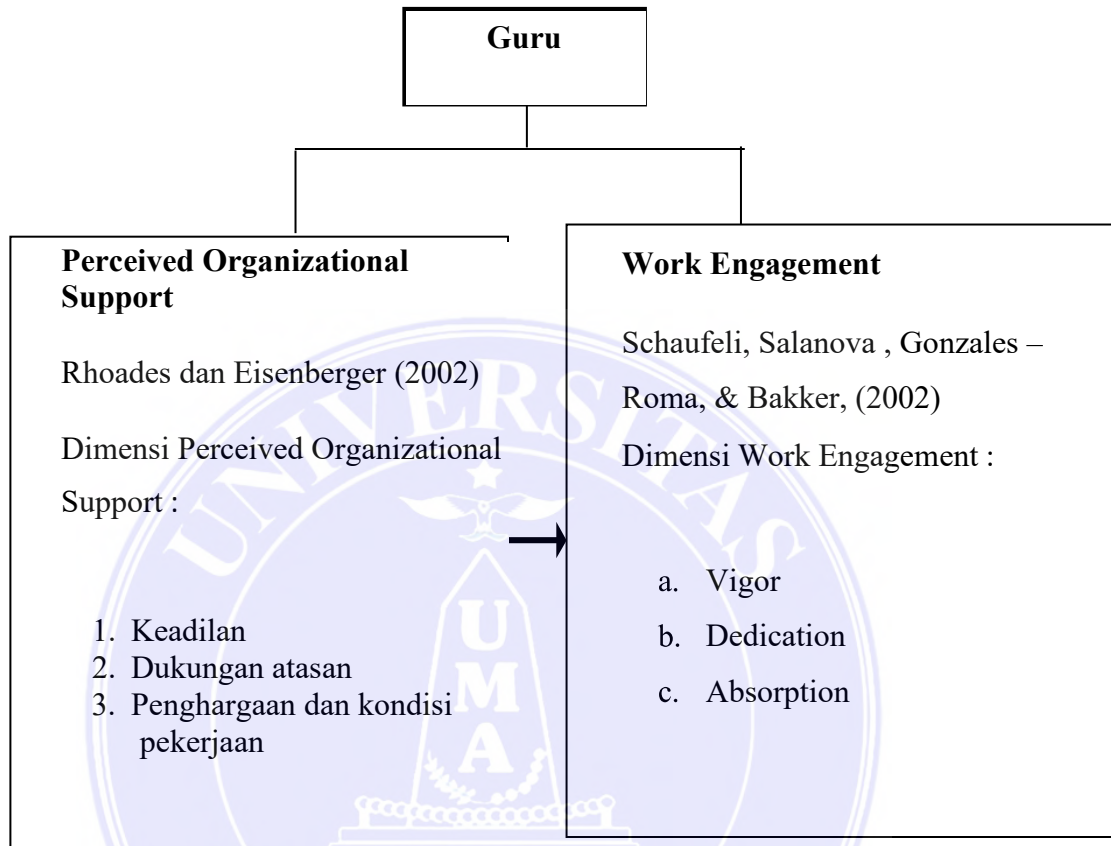
Selanjutnya untuk *work engagement* dengan *perceived organizational support* pada guru sangat lah ada kaitannya, dukungan untuk mereka dan dapat menimbulkan pengaruh yang baik apabila dianggap oleh para guru-guru sebagai tindakan yang dilakukan oleh organisasi secara sukarela demi kepentingan bersama ataupun penghargaan yang diberikan organisasi untuk meningkatkan kinerja guru yang lebih baik lagi.

Persepsi dukungan organisasi dapat di defenisikan sebagai persepsi guru sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada guru dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan (Eisenberger dan Rhodes, 2002). Organisasi yang memberikan dukungan yang cukup bagi

para guru saat menjalani kewajibannya maka guru yang bekerja akan melakukan pekerjaan sebaik mungkin atau meningkatkan potensi dalam dirinya untuk mengajar.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Grace Susilowati dan Cholichul Hadi dalam jurnalnya yang berjudul “Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya”. Melakukan penelitian terhadap 165 orang dan kemudian disaring berdasarkan kelengkapan data yang ada hingga menjadi 128 orang, terdiri dari 92 orang perempuan dan 36 orang laki-laki. Metode yang dilakukan adalah dengan menggunakan dua alat terjemahan yaitu, *Utrecht Work Engagement Scale* dari Schaufelli,dkk (2002) untuk *work Engagement* dan *Skala Perceived Organizational Support*. Tingkat *work engagement* akan ditentukan melalui nilai rata-rata total yang diperoleh dari skala UWES. Reliabilitas alat ukur UWES yang diperoleh dari uji terpakai menggunakan metode *Cronbach a* adalah vigor (0,764), dedikasi (0,738), absorption (0,757) dan reliabilitas total (0,904). Mean dari skala UWES sebesar 4,9926. Hasilnya, persebaran nilai UWES berada di norma sedang (44%), tinggi (16%), dan sangat tinggi (16%). Tingkat POS ditentukan berdasarkan nilai total dari skala Pos tersebut. Realibilitas skala diperoleh melalui uji terpakai menggunakan *Cronbach a* sebesar 0,903.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis dalam penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*, dengan asumsi semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin tinggi pula *work engagement*. Sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support* maka semakin rendah pula *work engagement*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana data yang di kumpulkan berupa data angka kuantitatif dan diolah dengan menggunakan teknik statistik. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di tetapkan (Sugiyono, 2008).

Metode penelitian merupakan salah satu elemen penting dalam penelitian, sebab metode penelitian menyangkut cara yang benar dalam pengumpulan data, analisis data dan pengambilan keputusan hasil penelitian (Hadi, 2000). Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kuantitatif bersifat korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya.

Ada dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas dan variabel tergantung atau terikat. Variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah *perceived organizational support*.
2. Variabel tergantung atau terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah *work engagement*.

C. Defenisi Operasional

1. *Perceived Organizational Support* adalah persepsi guru atas dukungan yang diberikan organisasi sejauh mana organisasi peduli atau menghargai pekerjaan yang telah dilakukan terhadap pekerja/guru. *Perceived Organizational Support* memiliki tiga dimensi, yaitu keadilan (*Fairness*), dukungan atasan (*supervision support*), penghargaan dan kondisi kerja.
2. *Work engagement* adalah sikap guru dalam bekerja dengan mengapresiasi dirinya secara total baik secara fisik, kognitif afektif dan emosional. Menjadi kebanggaan bagi guru telah menjadi bagian dari organisasi dimana ia bekerja dan untuk mencapai visi misi sebuah organisasi tersebut. Adapun dimensi pada *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan juga *absorption*.

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempengaruhi kuantitas dan karakteristik tertentu yang di

terapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Pesantren darul arafah dengan jumlah guru sebanyak 90 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2013) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi terlalu besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka sampel harus diambil dari populasi yang harus bersifat mewakili.

Adapun jumlah sampel yang di gunakan pada peneliti yaitu sebanyak 90 orang dengan menggunakan teknik *Total Sampling*. Sugiyono (2007) *Total sampling adalah* teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

E. Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode yang akurat dengan cara-cara yang efisien sehingga menghasilkan data yang akurat (Azwar, 2010). Metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti menggunakan model skala.

1. Model Skala

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala psikologis yaitu skala *Work Engagement* dan skala *Perceived Organizational Support*.

1. Skala *Perceived Organizational Support*

Model skala yang dilakukan dalam penelitian ini menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) *Perceived Organizational Support* memiliki tiga dimensi, yaitu sebagai berikut:

a. Keadilan (*Fairness*)

Organisasi menunjukkan dan memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawannya. Keadilaan prosedural ini menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya diantara karyawan.

b. Dukungan atasan (*Supervision Support*)

Karyawan menanggapi pandangannya tentang sejauh mana kontribusi atasan mereka dan sejauh mana kepedulian dan kesejahteraan terhadap mereka (Kottke & Sharafinski, dalam Rhoades & Eisenberg, 2002). Karena atasan merupakan perantara dengan organisasi yang memiliki tanggung jawab kepada bawahannya untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahannya dan karyawan menganggap perlakuan tersebut sebagai dukungan organisasi.

c. Penghargaan dan kondisi kerja

Rhoades & Eisenberg, 2002 menyatakan bahwa kegiatan sumber daya manusia yang menunjukkan pengakuan dan kontribusi karyawan. Terdapat beberapa bentuk penghargaan dan kondisi pekerjaan yaitu:

1. Gaji, pengakuan dan promosi

Kesempatan karyawan untuk mendapatkan hadiah akan meningkatkan kontribusi dari karyawan tersebut.

2. Keamanan dalam bekerja

Adanya jaminan dalam bekerja membuat karyawan merasakan dukungan dari organisasi dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kemandirian

Organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana karyawan akan melaksanakan pekerjaannya.

4. Pelatihan

Pelatihan dapat menjadi investasi pada karyawan yang nantinya dapat meningkatkan *perceived organizational support*.

Untuk mengukur atribut psikologis pada skala *Perceived Organizational Support*, peneliti menggunakan skala dari Eisenberger et al. (1986) yang terdiri dari 36 aitem. Kemudian pernyataan tersebut disederhanakan menjadi 8 aitem yang dinamakan dengan SPOS-8 dengan pertanyaan yang terdiri dari 4 pernyataan favourable dan 4 pernyataan unfavourable (Eisenberger et al., 1997) dengan memiliki enam respon yaitu STS Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Agak Sesuai (AS), ATS (Agak Tidak Sesuai) Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable*. Kriteria penilaian untuk pernyataan *favorable* ini adalah nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Agak Tidak Sesuai (ATS), nilai 4 untuk pilihan jawaban Agak Sesuai (AS), nilai 5 untuk pilihan jawaban Sesuai

(S), dan nilai 6 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS). Sedangkan untuk pernyataan *unfavorable*, nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 2 untuk pilihan Sesuai (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Agak Sesuai (AS), nilai 4 untuk pilihan jawaban Agak Tidak Sesuai (ATS), nilai 5 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), nilai 6 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

2. Skala *Work Engagement*

Model skala yang dilakukan dalam penelitian ini menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam work engagement, yaitu :

a. Vigor

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

b. Dedication

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

c. Absorption

Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Untuk mengukur atribut psikologis pada skala *Work Engagement*, peneliti menggunakan skala terstandarisasi yaitu *Utrecht Work Engagement Scale Versi 9 (UWES-9)*. Skala ini menggunakan teori dan dimensi *Work Engagement* Schaufeli & Bakker (2003). Skala UWES 9 terdiri dari 9 aitem pernyataan favoreble yang menggunakan skala penilaian frekuensi 7 jenjang yaitu (0) Tidak Pernah dengan skor 0, (1) Hampir tidak pernah dengan skor 1, (2) Jarang dengan skor 2, (3) Kadang-kadang dengan skor 3, (4) Sering dengan skor 4, (5) Sangat sering dengan skor 5, (6) Selalu dengan skor 6. Pilihan jawaban yang terdiri dari 7 jenjang penilaian tersebut berisi keterangan spesifik mengenai frekuensi kejadian agar subjek bisa memilih dengan tepat. Subjek memilih “tidak pernah” jika tidak pernah sama sekali mengalami hal yang tertera pada aitem pernyataan. “hampir tidak pernah” jika frekuensi kejadian hanya beberapa kali dalam setahun. “jarang” jika frekuensi kejadian terjadi rata-rata sekali dalam sebulan. “kadang-kadang” jika frekuensi kejadian terjadi beberapa kali dalam sebulan. “sering” jika frekuensi kejadian terjadi rata-rata sekali dalam seminggu. “sangat sering” jika frekuensi kejadian terjadi beberapa kali dalam seminggu. Dan “selalu” jika terjadi setiap hari.

2. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu alat ukur diharapkan dapat memberikan informasi sesuai yang diinginkan. Oleh karena itu, harus memenuhi persyaratan tertentu, terutama syarat validitas dan reliabilitas alat ukur. Alasannya adalah kualitas alat ukur tersebut akan sangat menentukan baik tidaknya suatu penelitian. Dengan demikian, suatu alat ukur sebelum

digunakan dalam suatu penelitian, haruslah memiliki syarat validitas dan reliabilitas sehingga alat ukur tersebut tidak menyesatkan hasil pengukuran dari kesimpulan yang dicapai.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid akan mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Arikunto, 2010).

Menurut Sugiyono (2019) butir pernyataan yang gugur mempunyai koefisien korelasi daya beda aitem $<0,300$ sedangkan butir pernyataan yang valid mempunyai koefisien $>0,300$. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas dan alat ukur adalah *Corrected Item Total Correlation* yang dianalisis menggunakan SPSS versi 21.

b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu instrumen yang digunakan sebagai pengumpul data terpercaya karena instrumen ini sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabilitas artinya, dapat

dipercaya, jadi dapat di andalkan (Arikunto, 2010). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Alpha $>0,60$ maka reliabel.

Dalam penelitian ini, reliabilitas akan diuji dengan rumus *Cronbach's Alpha* dan SPSS versi 21.

F. Analisis Data

Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan Analisa korelasi *Person Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis ini adalah karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel tergantung. Cara penghitungannya di bantu dengan menggunakan program SPSS versi 21.

Sebelum dilakukan analisis data dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, antara lain :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan aplikasi SPSS Versi 21 dengan teknik Kolmogorov-Smirnov. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal (Gunawan, 2015).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas hubungan digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung serta untuk mengetahui signifikansi penyimpangan linearitas hubungan tersebut. Apabila penyimpangan tersebut signifikan maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung dinyatakan linier. Untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah jika $p < 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dinyatakan linier, sebaliknya jika $p > 0,05$ berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dinyatakan tidak linier (Hadi, 2000).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil penelitian ini mendukung bahwa *perceived organizational support* yang ada pada guru dapat mempengaruhi *work engagement* yang tinggi. Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dan melalui pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $R_{xy} = 0.308$ dengan signifikan $p = 0.012 < 0,050$. Artinya ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Jadi antara kedua variabel ada hubungan sebab akibat. Dari hasil yang diperoleh ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesa yang diajukan diterima.
2. Terdapat *perceived organizational support* pada guru SMA dyah galih agung di Pesantren Darul dengan nilai yang sedang dimana mean empirik yang di dapat adalah 34.63 dan mean hipotetiknya 32. Selain itu guru SMA dyah galih agung di Pesantren Darul juga memiliki *work engagement* yang juga tergolong sedang, dimana mean empiriknya 71.248 dan mean hipotetiknya 67,5.

B. Saran

Berdasarkan dengan simpuln diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Saran kepada pihak sekolah.

Bagi pihak sekolah Pesantren Darul Arafah diharapkan adanya dukungan organisasi yang mampu membuat guru melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin serta memfasilitasi dengan pemberian sarana dan prasarana untuk guru fasilitas yang diberikan organisasi kepada guru merupakan dukungan untuk mereka dan dapat menimbulkan pengaruh yang baik apabila dianggap oleh para guru-guru sebagai tindakan yang dilakukan oleh organisasi secara sukarela demi kepentingan bersama ataupun penghargaan yang diberikan organisasi untuk meningkatkan kinerja guru yang lebih baik lagi.

2. Saran Kepada Guru

Diharapkan agar mampu meningkatkan kinerja untuk lebih baik lagi supaya dapat mensukseskan visi misi pada sekolah serta meningkatkan guru yang engagement dengan membantu kompetensi guru untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan proses dan hasil pada penelitian ini, saran bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti tentang *work engagement* untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang belum maksimal diungkapkan pada penelitian ini, agar *work engagement* dapat terungkap maksimal pada penelitian berikutnya. Juga memperhatikan proses penelitian dengan tidak memberikan waktu yang panjang untuk pengisian skala, dan untuk lebih memperhatikan jangka waktu penelitian.

Dan diharapkan untuk peneliti selanjutnya mampu untuk melaksanakan penelitian menggunakan Metode Kuasi Eksperimen, untuk melihat perbandingan antara 2 kelompok guru yang memiliki *work engagement* baik dan yang tidak baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Allen, M. W., & Brady, R. M. (1997). *Total quality management, organizational commitment, perceived organizational support, and intraorganizational communication*. *Management Communication Quarterly*, 10(3), 316-341
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2004). *Penyusunan Skala Psikologis*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bakker, A. B., & Demerouti, E.(2007). *The Job Demand-Resources Model : State of Art*. *Journal of Managerial Psychology*. 309-328.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press
- Chomaidi, H. Salamah. 2018. *Pendidikan dan Pengajaran Strategi Pembelajaran Sekolah*. Jakarta: PT. Grasindo
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D.1986. *Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation?*. *Journal of Personality and Social Psychology*. 77: 1026-1040
- Federman, Bard. 2009. *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). *Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa*. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37, 68–77.
- Gunawan, M. A. (2015). *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi, dan Sosial*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Hadi. (2000). *Metode Research Jilid 1*. Yogyakarta: Hanggar Creator.
- Han, S. T., et al (2012). *Komitemen afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Dukungan organisasi dan Kepuasan Kerja*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(2):109-117.
- Hadi, S. (2002). *Metodologi Research (Jilid 1)*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hadi, S. (2004). *Statistika II*. Yokyakarta : Andi offset.
- Hewitt Associate. 2008. *Leadership Opportunities: Increased Bottom Line Results Through Improve Staff Engagement*. Modul

- Macey, H., William, dkk. 2009. *Employee Engagement: Tools For Analysis, Practice And Competitive Advantages*. Singapore: Willey Blackwell
- Man, Susilowati Grace & hadi, Cholichul. (2013). *Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Guru SMA Swasta di Surabaya*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Vol. 2, 94-95
- May, D., dkk. 2004. *The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 77, h. 11-37
- Motowidlo, S.J. ; Borman, W.C. ; dan Schmit, M.J. (1997). *A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance*. *Human Performance*, 10 (2) : 71-83
- Perrin, T. 2003. *Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement The 2003*. Towers Perrin Talent Report U.S Report.
- Pri, Rian. & Zamralita. (2017). *Gambaran Work Engagement Pada Karyawan di PT EG (Manufacturing Industry)*. Jurnal Muara Ilmu, Vol. 1, 295-303
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support : A review of the literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behaviour* Edition. 15. New York: Pearson Education
- Robbins, 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Salanova, M. & Schaufeli, W.B. (2008). *Job resources, engagement and proactive behaviour*. *International Journal of Human Resource Management*, 19, 116-131.
- Sambung, R. (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB-I dan OCB-O dengan dukungan organisasi sebagai Variabel Moderating*. *Analisis Manajemen*, 5(2): 77-90
- Schaufeli, W. Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual*. Utrecht Work Occupational Health
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Confirmative Analytic Approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Smythe, John. 2007. *The CEO (Chief Engagement Officer): Turning Hierarchy Upside Down To Drive Performance*. England: Gower Publishing Company.

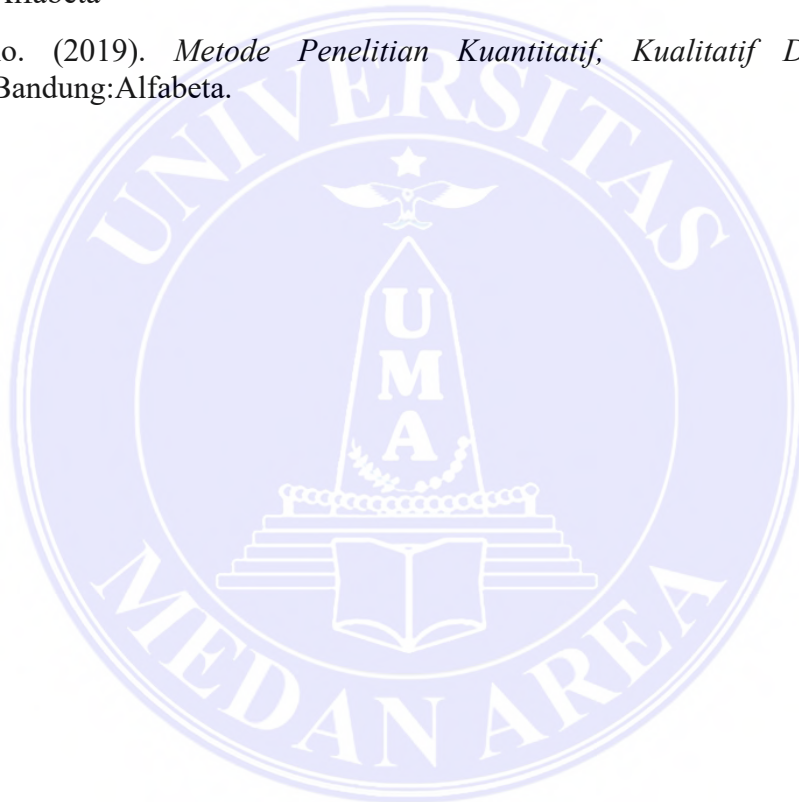
Strauss, G., and L. Sayles. 1990. *Manajemen Personalia: Segi Manusia dalam Organisasi. Edisi kedua*. Terjemahan. Jakarta: PT. Pustaka Binaman.

Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif r&d)*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung:Alfabeta.







IDENTITAS RESPONDEN

NAMA INISIAL :
 USIA :
 PENDIDIKAN TERAKHIR :

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/ ibuk guru diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan bapak/ ibuk sekalian, dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban bapak/ ibuk tidak mewujudkan salah atau benar

BENTUK PERNYATAAN

STS : SANGAT TIDAK SESUAI
 TS : TIDAK SESUAI
 ATS : AGAK TIDAK SESUAI
 AS : AGAK SESUAI
 S : SESUAI
 SS : SANGAT SESUAI

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan saya						
2.	Atasan memberikan arahan yang jelas ketika ada tanggung jawab berlebih kepada saya						
3.	Organisasi memberikan pengakuan kerja terhadap apa yang sudah saya lakukan						
4.	Organisasi mengabaikan semua keluhan saya						
5.	Organisasi menanggapi dengan baik jika saya memiliki keluhan						
6.	Organisasi memaafkan kesalahan yang saya lakukan apabila melanggar peraturan						

7.	Atasan tidak terlalu peka apabila saya memiliki kesulitan						
8.	Organisasi menunjukkan sangat sedikit perhatian untuk saya						





LAMPIRAN B
SKALA WORK ENGAGEMENT

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA INISIAL :
 USIA :
 UNIT :
 PENDIDIKAN TERAKHIR :

PETUNJUK PENGISIAN

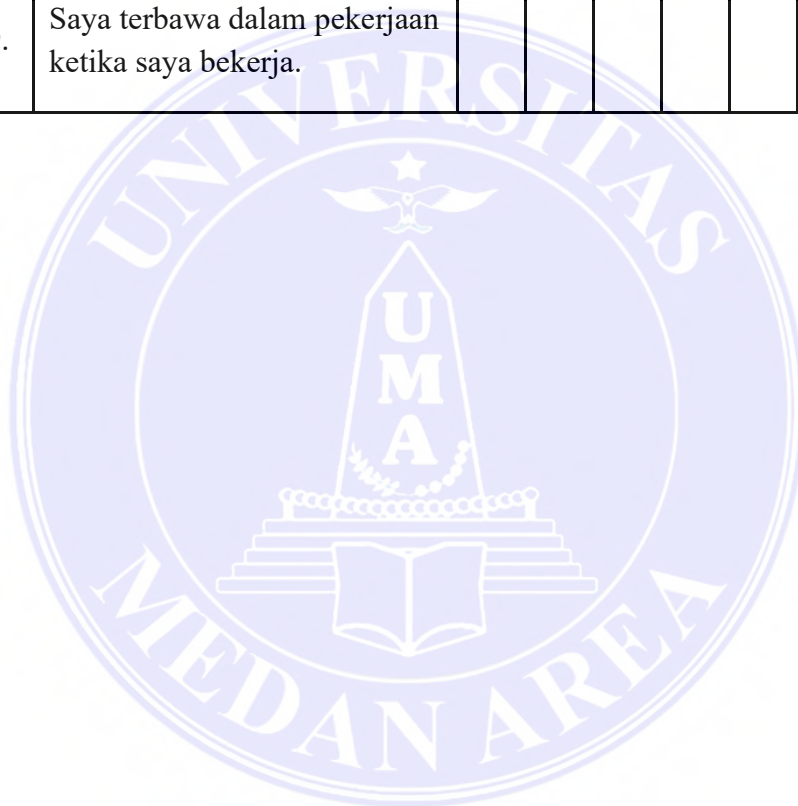
Bapak/ ibuk guru diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan bapak/ ibuk sekalian, dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban bapak/ ibuk tidak mewujudkan salah atau benar

BENTUK PERNYATAAN

6 : SELALU
 5 : SANGAT SERING
 4 : SERING
 3 : KADANG - KADANG
 2 : JARANG
 1 : HAMPIR TIDAK PERNAH
 0 : TIDAK PERNAH

No	Pernyataan	0	1	2	3	4	5	6
1.	Saat bekerja saya merasa penuh dengan tenaga.							
2.	Saat bekerja saya merasa kuat dan penuh semangat							
3.	Saya antusias dengan pekerjaan saya.							
4.	Pekerjaan saya menginspirasi saya							
5.	Saat bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja.							

6.	Saya merasa senang ketika bekerja sungguh-sungguh.								
7.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya kerjakan.								
8.	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.								
9.	Saya terbawa dalam pekerjaan ketika saya bekerja.								





No	1	2	3	4	5	6	7	8	JUMLAH
1	4	5	4	3	4	3	3	3	29
2	5	6	6	5	5	2	6	5	40
3	4	3	5	2	4	5	3	2	28
4	5	6	3	4	5	4	3	4	34
5	4	5	5	5	5	2	6	6	38
6	5	5	4	5	4	4	3	3	33
7	3	6	2	5	5	3	6	6	36
8	5	6	5	5	6	2	5	6	40
9	6	6	6	6	6	1	6	6	43
10	2	6	5	2	6	6	1	5	33
11	3	6	3	5	5	1	6	6	35
12	4	5	6	3	4	4	1	3	30
13	5	6	5	5	5	1	6	6	39
14	2	5	2	5	4	2	2	3	25
15	3	6	4	5	5	6	4	4	37
16	5	5	5	4	4	3	4	4	34
17	4	5	4	3	4	3	3	3	29
18	5	6	5	2	5	2	5	5	35
19	4	4	3	5	4	5	4	4	33
20	6	5	4	5	5	2	5	3	35
21	5	6	5	5	6	5	4	4	40
22	6	6	5	5	4	4	3	4	37
23	4	6	4	3	4	2	3	3	29
24	5	5	3	5	5	2	5	5	35
25	4	5	5	5	4	3	6	6	38
26	2	4	5	3	4	2	1	3	24
27	5	5	5	5	5	5	4	5	39
28	3	2	2	3	5	1	4	2	22
29	2	5	4	5	5	6	6	4	37
30	5	6	6	5	6	2	6	6	42
31	4	5	5	5	5	4	5	5	38
32	5	6	6	2	2	3	4	5	33
33	5	5	3	4	4	5	3	5	34

34	4	5	5	6	5	2	6	6	39
35	2	6	5	3	5	4	5	4	34
36	3	5	4	5	5	5	5	3	35
37	5	6	5	5	6	3	5	5	40
38	5	5	5	5	5	2	5	5	37
39	4	5	3	4	4	6	5	5	36
40	3	5	4	5	4	3	5	4	33
41	5	6	5	6	6	3	1	4	36
42	6	6	5	3	5	2	3	3	33
43	4	5	4	3	4	1	4	4	29
44	6	5	5	2	6	2	3	2	31
45	4	5	4	6	6	4	6	6	41
46	2	6	5	2	6	6	1	5	33
47	6	6	6	6	6	1	6	6	43
48	5	6	3	4	5	5	3	4	35
49	4	5	6	3	4	1	1	3	27
50	5	6	6	5	5	5	6	6	44
51	3	5	5	5	5	2	5	5	35
52	6	6	2	5	4	2	3	4	32
53	4	5	5	5	5	2	6	6	38
54	5	6	5	5	6	5	4	4	40
55	2	5	4	5	5	2	5	3	31
56	5	2	5	3	5	1	4	2	27
57	5	6	2	2	2	1	4	5	27
58	5	5	4	3	4	3	3	3	30
59	4	5	3	3	4	1	4	4	28
60	3	6	5	5	5	6	4	4	38
61	2	5	4	5	5	3	6	4	34
62	2	4	5	3	4	2	1	3	24
63	5	6	6	5	6	2	6	6	42
64	5	5	5	5	5	5	4	5	39
65	3	6	5	5	6	2	5	6	38
66	5	6	5	5	5	1	6	6	39
67	4	4	5	5	4	5	4	4	35

68	5	6	5	2	5	2	5	5	35
69	4	5	3	5	4	3	6	6	36
70	5	5	4	5	5	2	5	5	36
71	6	5	5	2	6	5	3	2	34
72	4	5	3	6	6	4	6	6	40
73	5	5	5	4	4	3	4	4	34
74	4	6	4	3	4	2	3	3	29
75	5	5	4	5	4	3	3	3	32
76	6	6	5	3	5	2	3	3	33
77	5	5	3	4	4	5	3	5	34
78	5	6	5	5	5	3	6	6	41
79	3	5	5	5	4	2	2	3	29
80	5	6	5	6	6	2	1	4	35
81	5	6	5	5	6	3	5	5	40
82	2	5	4	5	5	5	5	3	34
83	5	6	5	3	5	4	5	4	37
84	4	5	5	6	5	2	6	6	39
85	5	5	3	5	5	2	5	5	35
86	4	5	5	4	4	6	5	5	38
87	3	5	4	5	4	3	5	4	33
88	4	5	3	3	4	3	3	3	28
89	5	6	6	5	5	2	6	5	40
90	4	3	5	2	4	5	3	2	28

Data Work Engagement

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JUMLAH
1	5	5	5	6	1	5	4	5	2	38
2	6	6	5	5	6	6	5	5	4	48
3	5	5	6	6	6	6	6	4	4	48
4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	33
5	6	6	5	6	4	6	6	5	4	48
6	5	6	6	6	5	6	6	4	5	49
7	6	5	6	6	5	6	6	5	6	51
8	4	4	4	6	4	4	6	4	4	40
9	3	4	6	5	4	5	4	0	3	34
10	6	4	4	6	5	5	6	3	3	42
11	6	6	6	6	5	6	6	5	5	51
12	5	6	6	6	6	6	6	0	6	47
13	4	3	6	6	3	6	6	2	2	38
14	5	5	6	6	6	6	6	2	2	44
15	6	3	6	6	6	6	6	5	4	48
16	4	4	6	6	5	4	6	3	6	44
17	4	6	6	6	4	6	6	4	4	46
18	6	6	4	6	6	6	6	0	3	43
19	6	6	6	6	6	6	6	4	6	52
20	4	6	6	6	4	6	6	3	4	45
21	5	6	6	6	5	6	6	5	6	51
22	6	5	6	6	3	3	6	1	1	37
23	3	5	4	6	3	3	6	1	1	32
24	6	5	6	6	4	6	6	2	4	45
25	3	5	4	6	4	6	6	2	4	40
26	6	5	6	6	6	6	6	3	4	48
27	6	5	6	6	6	6	6	3	4	48
28	6	5	6	6	6	6	6	5	5	51
29	6	6	6	4	6	5	5	2	2	42
30	6	6	6	5	6	6	6	0	4	45
31	6	6	6	6	6	6	6	0	4	46

32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	6	5	5	5	5	6	5	5	5	47
34	6	6	6	5	5	6	6	5	5	50
35	6	5	6	5	5	5	6	5	5	48
36	6	6	3	6	6	6	6	4	6	49
37	6	6	6	5	6	5	6	5	5	50
38	4	4	4	4	4	4	4	2	3	33
39	6	6	6	3	6	5	6	5	5	48
40	6	6	6	6	6	6	6	5	5	52
41	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
42	6	6	6	5	4	5	6	6	6	50
43	5	5	5	6	4	4	6	3	3	41
44	3	3	4	4	1	5	4	5	2	31
45	5	6	6	6	6	6	6	6	6	53
46	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
47	6	6	6	5	6	5	6	5	5	50
48	6	6	6	6	6	6	6	4	6	52
49	6	5	6	6	4	6	6	2	4	45
50	6	5	6	6	6	6	6	3	4	48
51	6	6	3	6	6	6	6	4	6	49
52	4	6	6	6	4	6	6	3	4	45
53	6	5	5	5	5	6	5	5	5	47
54	6	5	6	6	5	6	6	5	6	51
55	4	3	6	6	3	6	6	2	2	38
56	6	4	4	6	5	5	6	3	3	42
57	3	5	4	6	4	6	6	2	4	40
58	5	6	6	6	5	6	6	5	6	51
59	5	6	5	6	6	6	6	6	6	52
60	3	3	4	4	1	5	4	5	2	31
61	5	5	6	6	6	6	6	2	2	44
62	4	4	4	4	4	4	4	2	3	33
63	6	5	6	6	6	6	6	3	4	48
64	5	5	5	6	4	4	6	3	3	41
65	6	6	6	5	4	5	6	6	6	50
66	6	3	6	6	6	6	6	5	4	48
67	6	6	6	6	6	6	6	5	5	52

68	6	6	6	5	5	6	6	5	5	50
69	4	6	6	6	4	6	6	4	4	46
70	3	4	6	5	4	5	4	0	3	34
71	6	5	6	6	3	3	6	1	1	37
72	6	6	4	6	6	6	6	0	3	43
73	6	6	6	3	6	5	6	5	5	48
74	3	5	4	6	3	3	6	1	1	32
75	5	6	6	6	5	6	6	4	5	49
76	5	6	6	6	6	6	6	0	6	47
77	6	6	6	6	5	6	6	5	5	51
78	6	5	6	5	5	5	6	5	5	48
79	4	4	4	6	4	4	6	4	4	40
80	6	6	5	6	4	6	6	5	4	48
81	4	4	4	4	2	4	4	3	4	33
82	5	5	6	6	6	6	6	4	4	48
83	6	6	6	5	6	6	6	0	4	45
84	6	6	6	4	6	5	5	2	2	42
85	5	5	5	6	1	5	4	5	2	38
86	6	5	6	6	6	6	6	5	5	51
87	6	6	5	5	6	6	5	5	4	48
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
89	6	6	6	6	6	6	6	0	4	46
90	4	4	6	6	5	4	6	3	6	44



LAMPIRAN D
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Notes

Output Created		06-DEC-2021 11:25:02
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 /SCALE('perceived organizational support') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02

Elapsed Time	00:00:00,02
--------------	-------------

[DataSet2]

Scale: perceived organizational support

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.26	1.147	90
VAR00002	5.27	.832	90
VAR00003	4.44	1.051	90

VAR00004	4.27	1.207	90
VAR00005	4.78	.845	90
VAR00006	3.09	1.519	90
VAR00007	4.20	1.523	90
VAR00008	4.33	1.236	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	28.38	19.103	.314	.579
VAR00002	29.37	18.999	.400	.507
VAR00003	28.19	19.705	.391	.555
VAR00004	29.37	16.684	.452	.469
VAR00005	29.86	18.687	.437	.497
VAR00006	28.54	19.318	.341	.689
VAR00007	30.43	15.282	.419	.471
VAR00008	30.30	15.224	.606	.407

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34.63	22.594	4.753	8

Reliability

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22

Notes

Output Created		06-DEC-2021 12:00:54
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY
		/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
		/SCALE('Work engagement') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet3]

Scale: Work engagement**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	5.22	1.014	90
VAR00002	5.20	.914	90
VAR00003	5.43	.862	90
VAR00004	5.56	.751	90
VAR00005	4.82	1.346	90

VAR00006	5.42	.861	90
VAR00007	5.69	.664	90
VAR00008	3.49	1.807	90
VAR00009	4.16	1.406	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	39.77	28.316	.601	.724
VAR00002	39.79	29.764	.524	.737
VAR00003	39.56	31.216	.402	.753
VAR00004	39.43	33.664	.384	.775
VAR00005	40.17	25.758	.605	.717
VAR00006	39.57	29.709	.573	.733
VAR00007	39.30	31.336	.545	.743
VAR00008	41.50	33.736	.354	.807
VAR00009	40.83	24.725	.653	.707

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
71.248	35.831	5.986	9



LAMPIRAN E
UJI NORMALITAS

NPar Tests

Notes

Output Created	06-DEC-2021 12:27:51	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	90
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS	
	/K-S(NORMAL)=X Y /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,16
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet5]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		perceived organizational support	work engagement
N		90	90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34.63	71.248
	Std. Deviation	4.753	5.986
Most Extreme Differences	Absolute	.110	.159
	Positive	.071	.087
	Negative	-.110	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		1.044	1.510
Asymp. Sig. (2-tailed)		.226	.221

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN F
UJI LINIERITAS

Curve Fit

Notes

Output Created		06-DEC-2021 12:35:15
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
Syntax		CURVEFIT
		/VARIABLES=Y WITH X
		/CONSTANT
		/MODEL=LINEAR
		/PRINT ANOVA
Resources	Processor Time	00:00:01,78
	Elapsed Time	00:00:09,12
Use	From	First observation
	To	Last observation

Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7
	Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
	Maximum Number of New Cases Per Procedure	MPREDICT = 1000
	Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
	Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
	Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
	Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
	Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
	Length of Seasonal Period	Unspecified

Time Series Settings (TSET)

Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

[DataSet5]

Model Description

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	work engagement
Equation	1	Linear
Independent Variable		perceived organizational support
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	90
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	work engagement	perceived organizational support
Number of Positive Values	90	90
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0
	System-Missing	0

work engagement

Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.308	.012	.000	5.985

The independent variable is perceived organizational support.

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Regression	36.963	1	36.963	1.032	.012
Residual	3152.026	88	35.818		
Total	3188.989	89			

The independent variable is perceived organizational support.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
perceived organizational support	.136	.133	.108	1.016	.012
(Constant)	40.293	4.665		8.637	.000



Regression

Notes

Output Created		06-DEC-2021 12:47:09
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	90
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
		/NOORIGIN
Resources		/DEPENDENT Y
		/METHOD=ENTER X.
	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,06
	Memory Required	1356 bytes

Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
--	---------

[DataSet5]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	perceived organizational support ^b		Enter

a. Dependent Variable: work engagement

b. All requested variables entered.

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Perceived organizational support*work engagement	.308	.200	.735	.670

a. Predictors: (Constant), perceived organizational support

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.963	1	36.963	1.032	.012 ^b
	Residual	3152.026	88	35.818		
	Total	3188.989	89			

a. Dependent Variable: work engagement

b. Predictors: (Constant), perceived organizational support

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	40.293	4.665		8.637
	perceived organizational support	.136	.133	.108	1.016

Coefficients^a

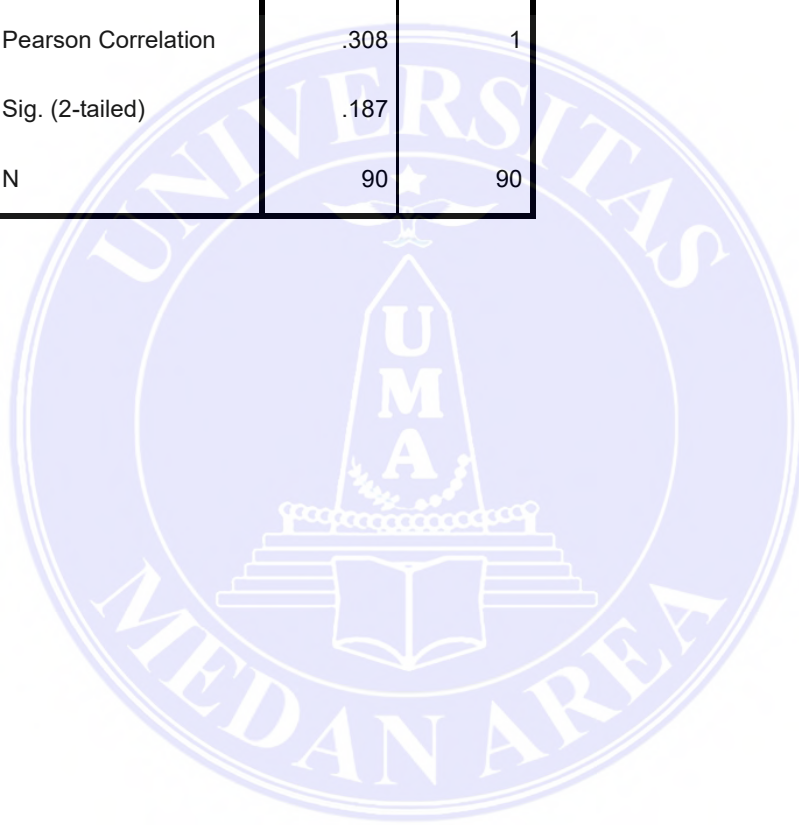
Model		Sig.
1	(Constant)	.000
	perceived organizational support	.012

a. Dependent Variable: work engagement



Correlations

		POS	WE
POS	Pearson Correlation	1	.308
	Sig. (2-tailed)		.187
	N	90	90
WE	Pearson Correlation	.308	1
	Sig. (2-tailed)	.187	
	N	90	90







UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Medan Nomor 1 Medan, Telp. ☎ (061) 7390198, 7366878, 7364248 ☎ (061) 7369012 Medan 20122
 Kampus II : Jalan Selisbebi Nomor 70 / Jalan Sei Bayan Nomor 70 A ☎ (061) 8225002 ☎ (061) 8226031 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ.medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1348/FPSI/01.10/X/2021 14 Oktober 2021
 Lampiran : -
 Hal : 1 Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Ketua
 Yayasan Pesantren Darul Arafah,
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami

Nama	: Ratri Trisnawati
NPM	: 178600354
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Yayasan Pesantren Darul Arafah, Jl. Berdikari No. 1 A Desa Lao Bakori, Sampe Cita Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work Engagement Pada Guru Di Pesantren Darul Arafah"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tujuan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Yayasan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.


 Wakil Dekan Bidang Akademik
 Lutfiana, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Yth. Arsa





LAMPIRAN J
SURAT KETERANGAN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22