

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* MELALUI MEDIASI
KEPUASAN KERJA PADA GURU DI BENER MERIAH**

TESIS

OLEH

NURUL HIDAYATI

221804039



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/1/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)15/1/25

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : ***Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Guru Di Bener Meriah***

Nama : **Nurul Hidayati**

NPM : **221804039**

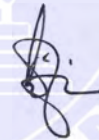
Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog

Pembimbing II



Dr. Kaiman Turnip, M.Si



Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog



Prof. Dr. Retna Astuti, Kuswardani, MS

Tanggal Lulus : 19 September 2024

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PENGESAHAN

**Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis
Program Pascasarjana Magister Psikologi
Universitas Medan Area**

Pada Hari : Kamis
Tanggal : 19 September 2024
Tempat : Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area

PANITIA PENGUJI

Ketua : Dr. Risydah Fadilah, M.Psi, Psikolog
Sekretaris : Dr. M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi
Penguji I : Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog
Penguji II : Dr. Kaiman Turnip, M.Si
Penguji Tamu : Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D, Psikolog

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjaan/ Magister di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : **Nurul Hidayati**
NPM : **221804039**
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

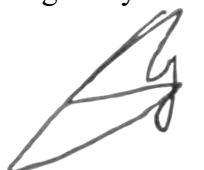
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Engagement* Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Guru Di Bener Meriah** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan 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.

Medan, September 2024

Pada tanggal:

Yang menyatakan



Nurul Hidayati

KATA PENGANTAR



Sesungguhnya segala puji hanya milik Allah SWT, sang pencipta alam dengan segala keberkahannya. Atas segala Rahman dan Rahiim Allah, sampai saat ini peneliti masih diberikan nikmat iman, nikmat kesehatan, nikmat kemurahan rezki dan keluangan waktu untuk selalu belajar dan menambah ilmu pengetahuan yang telah Allah tebarkan di muka bumi-Nya ini, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul: **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Engagement* Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Guru Di Bener Meriah”** yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar di Magister Psikologi pada program pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak terlepas dari kekurangan karena keterbatasan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya saran dan kritik untuk membangun dan memperbaiki tesis ini. Penulis berharap tesis ini bermanfaat khususnya bagi lembaga pendidikan yang menerapkan sistem pembelajaran integrasi. Atas segala perhatiannya penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, September 2024

Penulis

Nurul Hidayati

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan anugerah-Nya sehingga tesis dengan judul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Engagement* Melalui Mediasi *Kepuasan Kerja* Pada Guru Di Bener Meriah”** dapat diselesaikan. Dalam penyusunan tesis ini, penulis memperoleh dukungan dan bantuan secara moril maupun materil dari berbagai pihak, khususnya kepada kedua orang tuaku dan keluarga yang telah memotivasi sehingga sampai dititik ini. Untuk itu penghargaan dan ucapan terimakasih disampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, M.S.
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Dr.Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog.
4. Dosen pembimbing I Ibu Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog, Terimakasih untuk semua arahan dan dukungan selama penulisan tesis ini.
5. Dosen pembimbing II Bapak Dr. Kaiman Turnip, M.Si, Terimakasih untuk semua arahan dan dukungan selama penulisan tesis ini.
6. Seluruh tenaga pendidik dan dan Pustakawan Pascasarjana Universitas Medan Area.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar benar bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan

kritik dan saran agar tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi peneliti untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhirnya peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah turut membantu peneliti dalam menyelesaikan tesis ini, yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT akan membalas semua kebbaikannya yang telah diberikan kepada peneliti. Tanpa bantuan mereka semua, tesis ini tidak akan pernah selesai. Sekali lagi peneliti ucapkan terima kasih.



Medan, September 2024

Penulis

Nurul Hidayati

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Hipotesis Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
a. Manfaat Teoritis.....	9
b. Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 <i>Work Engagement</i>	10
2.1.1 Definisi <i>Work Engagement</i>	10
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	11
2.1.3 Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i>	13
2.2 Kepuasan Kerja.....	15
2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	15
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
2.2.3 Aspek- aspek Kepuasan kerja.....	21
2.2.4. Ciri-ciri Kepuasan Kerja yang Tinggi.....	28
2.3 Perceived Organizational Support.....	28
2.3.2 Aspek <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	30
2.4 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement</i>	33
2.5 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	34
2.6 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Work Engagement</i>	35
2.7 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Work Engagament</i> Melalui Kepuasan Kerja.....	35
2.8 Kerangka Konseptual.....	36

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	37
3.1.1 Waktu Penelitian.....	37
3.1.2 Tempat Penelitian	37
3.2 Bahan dan Alat	37
3.2.1 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.3 Metode Penelitian.....	40
3.4 Definisi Operasional	41
3.5 Populasi dan Sampel	42
3.5.1 Sampel.....	43
3.6 Prosedur Kerja	43
3.6.1 Uji Coba Instrumen.....	43
3.6.2 Teknik Analisis Data	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Hasil Penelitian	47
4.1.1 Deskriptif Responden Penelitian	47
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	47
4.1.1.3 Karakteristik Reponden Berdasarkan Tahun Diangkat Menjadi Pegawai.....	48
4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Guru	48
4.1.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Suku	49
4.1.1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Agama.....	50
4.1.1.8 Karakteristik Respoden Berdasarkan Status Pernikahan	50
4.2 Evaluasi <i>Outer Model (Measurement Model)</i> : Pengujian Validitas dan Reliabilitas	50
4.2.1 Hasil Uji Validitas Berdasarkan <i>Outer Loading</i>	52
4.2.2 Hasil Uji Validitas Berdasarkan <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	54
4.2.3 Hasil Uji Reliabilitas berdasarkan <i>Composite Reliability (CR)</i>	54
4.2.4 Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan <i>Cronbach's Alpha</i>	55
4.2.6 Hasil Uji Validitas Diskriminan: HTMT	56
4.2.7 Hasil Pengujian <i>Goodness of Fit Model</i>	56
4.3 Uji Signifikansi Pengaruh (<i>Bootstrapping</i>) (Uji Hipotesis) (Inner Model)	57
4.4.1 Hasil Uji <i>Path Coefficient & Signifikansi Pengaruh Langsung</i>	57

4.4 Hasil Uji R-Square	58
4.5 Perbandingan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	59
4.6 Pembahasan	60
4.6.1 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	60
4.6.2 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	62
4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Work Engagement</i>	63
4.6.4 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Work Engagement</i> Melalui Kepuasan Kerja.....	65
BAB V PENUTUP	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	79



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 2 Pengujian Validitas berdasarkan Outer Loading.....	53

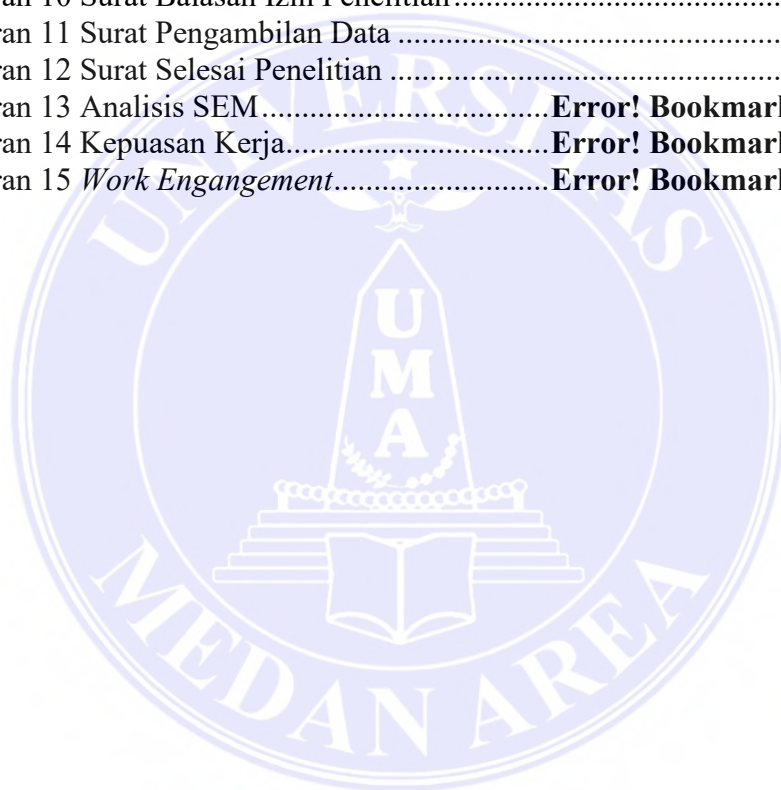


DAFTAR TABEL

Table 1 Blueprint Kepuasan Kerja	38
Table 2 Blueprint Utrecht Work Engagem	39
Table 3 Blueprint Perceived Organizational	39
Table 4 Jumlah Guru Di Bener Meriah.....	42
Table 5 Jumlah sampel.....	43
Table 6 Kriteria Keputusan Reliabilitas	45
Table 7 Usia Responden.....	47
Table 8 Golongan Guru.....	47
Table 9 Tahun Diangkat Pegawai	48
Table 10 Tingkat Pendidikan	48
Table 11 Jenis Guru	49
Table 12 Suku Responden.....	49
Table 13 Agama Responden	50
Table 14 Status Pernikahan.....	50
Table 15 Pengujian Validasi berdasarkan Outer Loading.....	52
Table 16 Pengujian Validitas berdasarkan Average Variance Extracted (AVE)..	54
Table 17 Pengujian Reliabilitas berdasarkan Composite Reliability	54
Table 18 Pengujian Reliabilitas berdasarkan Cronbach's Alpha (CA).....	55
Table 19 Pengujian Validitas Diskriminan: Fornell & Larcker	55
Table 20 Pengujian Validitas Diskriminan: HTMT	56
Table 21 Pengujian Goodness of Fit Model.....	56
Table 22 Hasil Analisis Model Pengaruh Langsung.....	57
Table 23 R-Square.....	58
Table 24 Q-Square	58
Table 25 Pengujian Mediasi.....	59
Table 26 Hasil Perhitungan Rata-rata Hipotetik dan Empirik	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Informasi.....	79
Lampiran 2 Lembar Persetujuan Responden	80
Lampiran 3 Identitas Responden.....	81
Lampiran 4 Skala A	82
Lampiran 5 Skala B.....	84
Lampiran 6 Skala C.....	87
Lampiran 7 Analisis Data.....	88
Lampiran 8 <i>Smart PLS</i>	92
Lampiran 9 Pengantar Surat Izin Penelitian.....	97
Lampiran 10 Surat Balasan Izin Penelitian.....	98
Lampiran 11 Surat Pengambilan Data	99
Lampiran 12 Surat Selesai Penelitian	100
Lampiran 13 Analisis SEM.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 14 Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 15 <i>Work Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.



Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Engagement* Melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Guru di Bener Meriah

Nurul Hidayati; Rahmi Lubis; Kaiman Turnip
Magister Psikologi Universitas Medan Area

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variable bebas pengaruh *perceived organizational support* terhadap variabel terikat *work engagement* melalui mediasi kepuasan kerja pada guru di Bener Meriah. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif eksplanatif. Dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik cluster random sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 300 guru. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Smart-PLS dengan metode Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada guru di Bener Meriah, Ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja guru di Bener Meriah, Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *work engagement*, Ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* melalui mediasi kepuasan kerja pada guru di Bener Meriah.

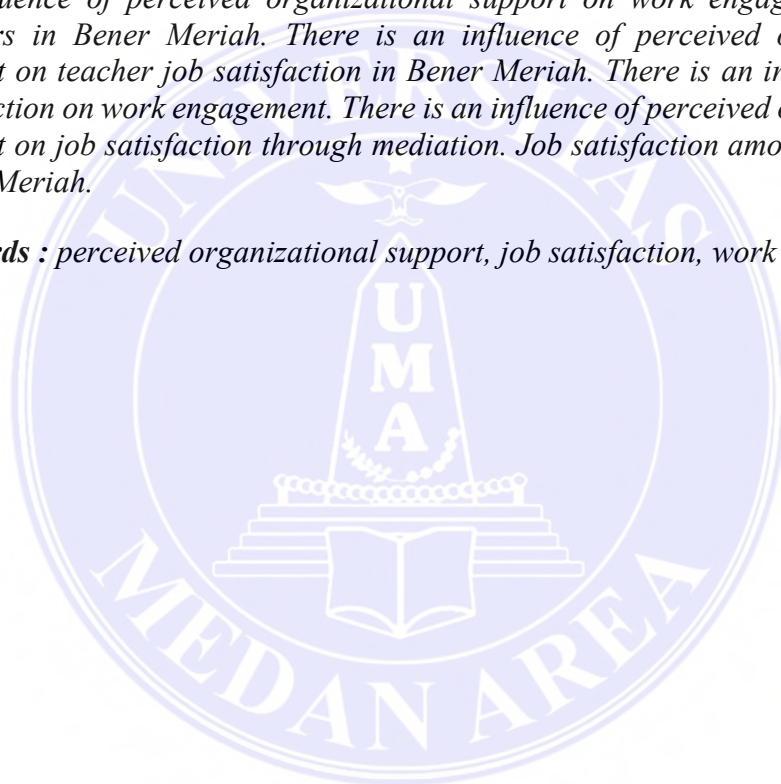
kata kunci: *perceived organizational support* terhadap, kepuasan kerja, *work engagement*

The Effect of Perceived Organizational Support on Work Engagement Through Mediation of Job Satisfaction in Teachers in Bener Meriah

Abstract

This study aims to examine the influence of the independent variable on the influence of perceived organizational support on the work engagement variable through the mediation of job satisfaction among teachers in Bener Meriah. This type of research uses explanatory quantitative research. The sampling technique uses cluster random sampling technique. The number of samples in this research was 300 teachers. Data analysis in this research uses Smart-PLS with the Structural Equation Modeling (SEM) method. The results of this research show that there is an influence of perceived organizational support on work engagement among teachers in Bener Meriah. There is an influence of perceived organizational support on teacher job satisfaction in Bener Meriah. There is an influence of job satisfaction on work engagement. There is an influence of perceived organizational support on job satisfaction through mediation. Job satisfaction among teachers in Bener Meriah.

keywords : *perceived organizational support, job satisfaction, work engagement*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era industri 4.0 saat ini menuntut setiap organisasi untuk terus memaksimalkan sumber daya manusia. SDM yang dimiliki diharapkan mampu menghadapi segala kendala dan tantangan dalam persaingan bisnis yang digeluti oleh perusahaan. Kondisi persaingan mengharuskan suatu institusi melakukan perumusan strategi yang tepat agar dapat tetap eksis dan mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Upaya untuk peningkatan dan pengembangan kemampuan sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan melalui pembinaan, pengarahan dan pelatihan sehingga memunculkan kinerja yang memuaskan.

Aset penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan ialah Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh sebab itu, diperlukan individu yang memiliki tanggung jawab, berkomitmen serta proaktif dalam bekerja. Hal tersebut menjadikan karyawan sebagai sumber dengan potensi untuk memajukan dan mengembangkan organisasi yang diharapkan mampu mendukung perkembangan Indonesia. Banyak cara yang dapat dilakukan dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia, salah satu caranya adalah pendidikan, dimana unsur penting dalam proses pendidikan adalah profesi guru yang melakukan proses belajar mengajar yang dilakukan di satuan pendidikan (sekolah).

Dalam satuan pendidikan (sekolah) aset penting yang menentukan proses belajar mengajar adalah guru. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal,

pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih peserta didik. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Tugas guru dalam kemanusiaan di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Guru harus mampu menarik simpati sehingga disenangi para siswanya. Apa yang disampaikan oleh guru hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswanya dalam belajar.

Pihak sekolah sangat mengharapkan guru dapat menjadi pribadi yang bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kewajiban pokok, dapat memulai suatu tindakan, dapat mengambil keputusan serta memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Tetapi, hal lain menyatakan bahwa nilai kompetensi guru di Indonesia terlihat rendah dilansir dari Setiawan (2021) bahwa skor kompetensi guru PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang sudah sarjana adalah 51,43 poin sedangkan skor kompetensi guru tetap yayasan adalah 52,82. Hal ini menunjukkan bahwa dalam nilai kompetensi guru masih perlu ditingkatkan untuk memberikan kualitas guru yang baik juga. Oleh karena itu, sekolah membutuhkan guru dengan semangat yang tinggi dan memiliki dedikasi terhadap pekerjaan dengan adanya keterikatan kerja *work engagement*.

Guru yang memiliki kinerja unggul tidak cukup dalam menghadapi persaingan, maka dari itu sekolah memerlukan guru yang terikat dengan pekerjaannya. Keterikatan kerja *Work Engagement* didefinisikan sebagai sesuatu yang membawa kepuasan dalam bekerja yang terdapat kekuatan, dedikasi dan

penghayatan Ghaisani (2022) Guru yang memiliki keterikatan kerja akan merasakan kesenangan dan puas saat menjalankan pekerjaannya dengan begitu akan membantu pihak sekolah mencapai tujuan. Menurut Tjahjaningsih (2016) melihat *work engagement* sebagai derajat kemauan untuk menyatukan diri dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaan sebagai bagian dari kehidupannya. Sedangkan menurut Sukoco (2021) sebagai suatu keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual. Hasil yang dikemukakan oleh Attridge (2009) menunjukkan bahwa Asia memiliki *engagement* paling rendah di bandingkan dengan negara-negara Eropa dan Amerika. Kemudian Schaufeli (2012) yang melaporkan bahwa hanya 20% guru yang dapat dikategorikan sebagai guru yang memiliki *engagement* tinggi. Sementara, 80 % guru lainnya masih belum memberikan usaha terbaik ketika bekerja. Seseorang dengan keterikatan kerja akan merasakan penyatuan dan penuh makna dalam organisasi, sehingga adanya peningkatan kinerja dalam bekerja. Guru yang merasakan hal tersebut berkeinginan nyata untuk bekerja dengan antusias. Berdasarkan hasil observasi kepada guru yang berada di Wilayah Bener Meriah yang didasarkan pada aspek keterikatan kerja, memperlihatkan bahwa guru melakukan pekerjaan dengan kurang bersemangat ketika mengajar, tidak mempersiapkan metode serta bahan mengajar dengan baik sehingga proses pembelajaran tidak berjalan dengan efektif dan menyenangkan. Terdapat beberapa guru hanya mengikuti kegiatan sekolah yang sudah ditetapkan tetapi ketika ada kegiatan yang lain diluar dari yang sudah ditetapkan maka mereka tidak bersedia mengikutinya, sebagian guru tidak merasa antusias dalam mengikuti

kegiatan sekolah dan memiliki rasa senang, bersemangat dalam mengajar. Hasil dari observasi di atas memperlihatkan bahwa beberapa guru memiliki keterikatan kerja yang rendah. Keterikatan kerja rendah yang dimiliki guru akan menghambat perkembangan potensi sumber daya manusia dengan tidak memberikan pembelajaran yang lebih baik kepada murid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa guru dengan keterikatan kerja sangat dibutuhkan di sekolah.

Menurut Imperatori (2017) menyatakan bahwa individu dengan keterikatan kerja yang baik atau tinggi akan menampilkan keadaan fisik dan psikologis yang sehat, kepuasan dalam bekerja, resiliensi, kebahagiaan, keterlibatan kerja yang intensif, konsentrasi penuh, optimisme, serta kondisi bersemangat. Sebaliknya, individu dengan keterikatan kerja yang rendah akan memberikan usaha yang rendah pada pekerjaannya, tidak memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaannya, berpotensi mengalami sakit fisik dan masalah psikologis, serta adanya keinginan untuk berganti karir ataupun pekerjaan (Afrahi, 2022)

Pihak sekolah merasa mendapatkan keuntungan dengan adanya guru yang memiliki *work engagement* yang tinggi dikarenakan guru dapat berkinerja baik dan berproduktivitas yang baik dalam bekerja. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja seseorang Bakker (2011) yaitu faktor internal meliputi *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, dan pengendalian dalam menghadapi permasalahan terkait emosi. Faktor eksternal meliputi persepsi dukungan organisasi, dukungan atasan, penghargaan dan pengakuan, apresiasi, dan akses informasi. Pada faktor eksternal keterikatan kerja seseorang akan terlihat jika seseorang memiliki persepsi dukungan organisasi maka akan memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaannya.

Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) adalah seberapa besar organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang anggota Waileruny (2014) Sedangkan menurut Birowo (2023) bahwa *perceived organizational support* adalah dukungan organisasi yang dirasakan dengan keyakinan secara umum mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan karyawan, dan dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan secara adil. Menurut Eisenberger (2023) *perceived organizational support* atau perasaan dukungan organisasi merupakan keyakinan pekerja tentang seberapa besar dukungan dari organisasi terhadap anggota dan kesejahteraan anggotanya. Dengan adanya dukungan yang diberikan organisasi kepada anggota, maka diharapkan tercipta loyalitas dan usaha kerja yang lebih dari anggota untuk organisasinya.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa guru yang berada di Bener Meriah terkait persepsi guru terhadap dukungan organisasi adalah sebagai berikut:

“Kami disini bekerja sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditentukan, kami tidak punya keinginan yang lebih untuk bekerja, ya karena sekalipun kami sudah memberikan hal yang lebih atasan kami juga tidak memberikan apresiasi terhadap apa yang kami lakukan, tidak diberikan dukungan juga kalau kami memiliki prestasi, jadi kami melakukan pekerjaan kami sesuai dengan yang sudah ditetapkan saja”

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa rendahnya persepsi dukungan organisasi yang diberikan kepada guru sehingga guru tidak memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya sehingga berdampak pada rasa kepuasan kerja guru. Hal ini akan berdampak negatif jika

guru tidak didukung oleh organisasi. Karena pada dasarnya seseorang akan terikat dan puas terhadap pekerjaannya jika organisasi mendukung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa (2022) yang menyatakan bahwa ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga sejalan dengan teori Han (2019) yang menyatakan bahwa ketika seorang anggota dapat merasakan adanya dukungan dari organisasi yang sesuai dengan keinginan, norma, dan harapan yang dimiliki oleh anggota, maka dengan sendirinya akan terbentuk komitmen dari anggota untuk memenuhi kewajibannya kepada organisasi, dan tidak akan pernah meninggalkan organisasi, karena telah memiliki ikatan yang kuat terhadap organisasi. Menurut Kurtessis (2017) *perceived organizational support* juga akan memicu munculnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari penilaian akan sesuatu yang dilakukannya baik secara individu maupun bersama Kurtessis (2017). *Job satisfaction* atau kepuasan kerja mengacu pada sikap yang lazim ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya Rifai (2023). Kepuasan kerja menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik karakteristiknya Robbins (2015). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Kwak (2010) menunjukkan bahwa pekerja lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika ada kesempatan untuk promosi.

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa guru tentang persepsi mereka terhadap kepuasan kerja di dalam bekerja sebagai berikut ini:

“saya bisa dibilang tidak puas terhadap pekerjaan saya saat ini. Karena saya masih merasa kekurangan, tidak ada hal yang membuat saya puas baik terhadap pekerjaan, pelayanan yang saya berikan kepada siswa dan tidak adanya dukungan organisasi terhadap kami sebagai guru. Jadi saya merasa bahwa saya kurang puas terhadap pekerjaan saya, bagaimana saya loyal terhadap pekerjaan saya sedangkan organisasi tidak mendukung saya”

Dalam konteks pendidikan, kepuasan kerja yang tinggi pada seorang guru akan sangat membantu sekolah mewujudkan pelaksanaan pendidikan yang efektif Rahmawati (2020). Dengan adanya dukungan organisasi yang diberikan organisasi kepada karyawan menjadikan karyawan merasa lebih puas dan lebih komit dengan pekerjaannya Sari (2019). Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Effendi (2022), Kurniawan (2021), Kwak (2010), yang secara umum menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja.

Guru yang puas akan memiliki kesediaan untuk tidak hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar saja, tetapi juga melakukan pekerjaan di luar tanggung jawabnya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik, semangat dan berdedikasi terhadap pekerjaannya sehingga merasa terikat dengan pekerjaannya Suryana (2018). Guru yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja mereka melampaui ekspektasi normal.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Engagement* Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Guru Di Bener Meriah”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada guru di Bener Meriah?
2. Apakah ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja guru di Bener Meriah?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *work engagement*?
4. Apakah ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* melalui mediasi kepuasan kerja pada guru Di Bener Meriah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji:

1. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada guru di Bener Meriah
2. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja guru di Bener Meriah
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *work engagement*
4. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* melalui mediasi kepuasan kerja pada guru di Bener Meriah

1.4 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada guru di Bener Meriah.

2. Terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja guru di Bener Meriah.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *work engagement*.
4. Terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* melalui mediasi kepuasan kerja pada guru Di Bener Meriah.

1.5 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah manfaat yang diharapkan dari temuan penelitian ini.:

a. Manfaat Teoritis

1. Diharapkan penelitian sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada *perceived organizational support*, kepuasan kerja dan *work engagement*, sehingga dapat menjadi landasan untuk melakukan penelitian selanjutnya.
2. Diharapkan penelitian ini memperkaya temuan secara teoritis dari seluruh konseptual di bidang psikologi industri dan organisasi

b. Praktis

1. Sebagai masukan untuk organisasi untuk memberikan dukungan kepada guru dalam meningkatkan keterikatan kerja dan kepuasan kerja
2. Sebagai masukan kepada guru dalam meningkatkan kepuasan kerja dan memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work Engagement*

2.1.1 Definisi *Work Engagement*

Menurut Rothbard Rahmawati (2016) mendefinisikan model *work engagement* dalam banyak pekerjaan yang menyoroti reaksi pribadi seseorang terhadap keterlibatan dalam suatu pekerjaan dan apa arti reaksi mendalam terhadap keterlibatan dalam satu pekerjaan bagi asosiasi di pekerjaan lain. Menurut Nurjahjanti (2012) mendefinisikan *work engagement* merupakan suatu kekuatan imajinatif yang memacu tenaga dalam untuk peningkatan kinerja pada tingkat yang semakin tinggi, energi ini sebagai rasa tanggung jawab terhadap perusahaan, rasa memiliki terhadap pekerjaan dan kebanggaan, kerja keras (investasi besar), kegembiraan dan premium, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Saks (2019) mendefinisikan komitmen kerja sebagai suatu perspektif yang membangkitkan semangat yang digambarkan dengan energi, keterampilan yang mengesankan dalam bekerja, tanggung jawab, kesiapan untuk terlibat penuh dalam pekerjaan, fokus pada pekerjaan yang perlu dilakukan, dan kerinduan untuk bertahan dan memberikan pengabdian yang paling ideal kepada organisasi. Safinaz (2022) mendefinisikan komitmen kerja sebagai perspektif yang membangkitkan semangat yang dimiliki orang sebagai jenis komitmen di lingkungan pekerjaan yang bergantung pada semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Seseorang dikatakan terlibat dalam pekerjaannya ketika mereka gembira, puas, dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan Leiter (2010). Antusiasme, keterlibatan di tempat kerja, dan kemandirian

seseorang semuanya terkait dengan tingkat keterlibatan kerja mereka Imperatori (2017).

Berdasarkan sudut pandang ahli, disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan suatu kondisi psikologis yang ditandai dengan adanya pikiran positif, perasaan puas, semangat, dan keterlibatan kerja yang optimal.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Menurut B. Schaufeli, (2004) menyatakan bahwa work engagement dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a. Personal resources

Personal resources adalah penilaian diri yang positif yang berhubungan dengan fleksibilitas dan mengacu pada kapasitas individu untuk mengendalikan dan memengaruhi keadaan mereka saat ini. Penelitian Bakker dan Demerouti (2007) juga menekankan bahwa tanggung jawab terkait dengan sumber daya individu yang pada akhirnya akan menunjukkan tingkat kinerja. Orang dengan tujuan yang menyenangkan bagi diri sendiri secara khas termotivasi untuk mengikuti tujuan mereka, dan hasilnya memicu kinerja dan kepuasan yang lebih baik, empat konstruk seperti *hope*, *optimism*, *self-efficacy*, dan resiliensi merupakan bagian dari kekuatan psikologis dan *personal resources* (Herbert, 2011).

b. Job demands

Job demands adalah tingkatan tempat kerja dalam memberikan permintaan perbaikan sehingga diperlukan suatu tanggapan. Menurut Ayu (2015) permintaan pekerjaan merupakan sudut pandang yang berhubungan

dengan keadaan diri, kondisi mental, atau keadaan pikiran seseorang, kondisi sosial atau hubungan antar individu, dan kondisi hierarki atau kondisi individu dalam suatu kelompok yang menghendaki adanya usaha yang harus diberikan oleh seseorang.

c. *Job resources*

Job resources adalah aspek fisik, mental, sosial, dan organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu mengurangi tuntutan pekerjaan.

Sebagaimana yang ditunjukkan oleh Arnanda (2022) *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa elemen antara lain hibah, kondisi organisasi, kepuasan pribadi, peluang, aktivitas kerja yang dihadapi, serta orang lain di sekitar pekerjaan. Peluang luar biasa untuk pengembangan diri, pengelolaan potensi atau kemampuan individu yang berhasil, kejelasan keyakinan fundamental organisasi, perlakuan hierarkis yang sadar terhadap karyawan, cara berperilaku etis yang memenuhi pedoman organisasi, penguatan, citra otoriter, dan faktor-faktor lain seperti peluang yang setara dan perlakuan yang adil, pemeriksaan kinerja, kompensasi dan penghargaan, kesejahteraan dan keamanan, pemenuhan pekerjaan, dan komunikasi merupakan variabel penting yang membuat pekerja menjadi terhubung, sebagaimana ditunjukkan oleh Titien (2016).

Faktor eksternal dan internal memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan di tempat kerja Xiong, (2023). Sementara itu, Xanthopoulou (2009) menegaskan bahwa kepribadian, sumber daya pribadi, tuntutan pekerjaan, dan sumber daya di tempat kerja memengaruhi keterikatan karyawan di

tempat kerja. Faktor eksternal yang digunakan adalah dukungan organisasi (POS) yang merupakan jenis dukungan sosial yang diingat untuk aset pekerjaan.

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja adalah: *work engagement job demands, job resources, personal resource, personality* dan *perceived organizational support* (POS).

2.1.3 Aspek-Aspek *Work Engagement*

Menurut Schaufeli (2013) terdapat tiga aspek *work engagement* yaitu *vigor, dedication, dan absorption*. Berikut penjelasan lebih lanjut dari aspek tersebut:

1. *Vigor* (semangat)

Vigor atau semangat menunjukkan kemauan untuk mengerahkan upaya dalam pekerjaan seseorang, upaya untuk mempertahankan antusiasme seseorang saat menjalankan tugas seseorang, dan kecenderungan untuk bertahan meskipun mengalami kesulitan atau kemunduran. Terlebih lagi, pekerja juga menunjukkan konsistensi mereka saat melakukan kewajiban mereka. Dimensi yang berkaitan dengan *work engagement* salah satunya ialah *Vigor*. *Vigor* ditunjukkan dengan tingkatan energi yang tinggi dan kekuatan mental para karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan pekerjaannya serta ketekunan mereka dalam menghadapi kesulitan (Demerouti, 2010).

2. *Dedication* (pengabdian)

Dedication digambarkan dengan sensasi tunggal yang sangat terkait dengan pekerjaan mereka, merasa energik dan senang saat bekerja.

3. *Absorption* (penghayatan)

Absorption ditandai dengan fokus yang mendalam dan menyeluruh terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan dan perasaan bahwa waktu berlalu dengan cepat. benar-benar tenggelam dalam pekerjaan mereka.

Menurut Prawira (2022) mencakup dua aspek penting *work engagement*, yaitu:

1. *Work engagement* sebagai energi psikis.

Karyawan akan merasakan wawasan puncak dalam pekerjaan mereka. *Work engagement* adalah tindakan nyata dari membenamkan diri dalam pekerjaan (*immersion*), perjuangan dalam pekerjaan (*striving*), penyerapan (*absorption*), fokus (*focus*), dan keterlibatan (*involvement*).

2. *Work engagement* sebagai energi tingkah laku

Work engagement dapat dilihat dari tindakan karyawan, yang berdampak pada tempat kerja. Contoh cara berperilaku di lingkungan kerja meliputi penalaran dan bekerja secara proaktif, mengharapkan peluang untuk bertindak, dan bertindak sesuai dengan tujuan yang berwenang. Pekerja yang tidak terikat pada serangkaian tanggung jawab, berpusat pada tujuan, dan berusaha untuk membuat kemajuan yang dapat diandalkan. Karyawan secara aktif mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan mereka di

bidang-bidang ini karena visi dan misi perusahaan sangat penting bagi mereka. Karyawan tidak pernah menyerah dalam keadaan apa pun, ketika dibenturkan dengan hambatan dan/atau kondisi membingungkan.

Dari uraian tersebut didapati kesimpulan bahwa aspek-aspek *work engagement* dalam penelitian ini yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Aliya (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap ini merupakan pernyataan evaluatif, positif atau negatif, tentang sesuatu atau suatu kejadian. Tingkat pemenuhan harapan seseorang terhadap sesuatu dalam kenyataan tercermin dalam tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Lodhrakentjana (2014) memberikan pengertian yang menyeluruh tentang pemenuhan pekerjaan yang meliputi tanggapan atau perspektif mental, penuh perasaan, evaluatif dan mengemukakan kepuasan kerja adalah “*a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience.*”. Menurut definisinya, kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau positif yang muncul dari evaluasi karyawan terhadap pekerjaan atau wawasan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah dampak dari kesan karyawan terhadap seberapa baik posisi mereka memberikan apa yang mereka anggap penting.

Kepuasan kerja sebagaimana didefinisikan oleh Sigit Pradipta (2015) adalah aspek positif dan negatif yang dialami karyawan saat bekerja. Kepuasan kerja merupakan wawasan dan reaksi mendalam individu terhadap posisi mereka.

Menurut Martini (2023), kepuasan kerja merupakan suatu sikap holistik terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan adanya perbedaan antara apa yang diterima pekerja dengan apa yang seharusnya diterimanya. Sikap seseorang terhadap jumlah yang seharusnya mereka terima berdasarkan kondisi aktual tercermin dalam tingkat kepuasan kerja mereka Robbins (2003).

Sutrisno (2022) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja ialah sikap positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya tercermin dalam kepuasan kerja yang dimilikinya. Hal ini dapat terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala hal yang dihadapinya di lingkungan kerja. Wijono (2015) mengartikan kepuasan kerja sebagai tingkat perasaan positif dan positif yang dirasakan oleh seorang karyawan. Secara umum, kepuasan kerja merupakan hasil dari penilaian individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan positif.

Sara (2023) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pandangan optimis terhadap hasil kerja seseorang. Karyawan yang mampu menjalankan tanggung jawabnya di tempat kerja bukanlah satu-satunya orang yang merasakan kepuasan kerja. Akan tetapi, faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan, mampu menyetujui peraturan, dan berada dalam situasi yang baik. Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan secara keseluruhan. Jika seorang karyawan tidak setuju dengan atasan dan rekan kerjanya, tempat kerja akan dipenuhi dengan perasaan diejek dan tertekan.

Menurut Kaswan (2023), tingkat kepuasan kerja seseorang terkait dengan perasaannya terhadap berbagai aspek pekerjaan dan reaksinya terhadap berbagai

kondisi kerja. Sikap menyeluruh terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara besarnya imbalan yang diterima dari pekerjaan dengan besarnya imbalan yang seharusnya diterima itulah yang oleh Wibowo (2022) disebut dengan kepuasan kerja. Menurut Sigit (2018) objek kepuasan kerja adalah individu, bukan kelompok, dan masa kini atau masa lalu, bukan masa yang akan datang. Dewi (2021) menyatakan bahwa derajat pemenuhan pekerjaan yang representatif merupakan kesan seberapa puas mereka terhadap cara-cara pekerjaan yang dapat membantu organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa manfaat pekerjaan telah memenuhi persyaratan yang dianggap penting.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian setiap individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya, tanpa memperhatikan apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai yang dianutnya.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat berbagai variabel yang mempengaruhi pemenuhan kerja sebagaimana yang ditunjukkan oleh Raharso (2022), yaitu :

- 1) Faktor terkait dengan pegawai
 - a Usia, karyawan pada kelompok usia yang lebih tua lebih puas dibandingkan pekerja yang lebih muda. Dibandingkan dengan pekerja yang lebih muda, kehidupan spesialis yang lebih mapan lebih tenang, lebih stabil, dan mereka memiliki hampir semua yang mereka butuhkan.
 - b Jenis kelamin, perempuan secara umum memiliki tingkat tujuan dan anggapan yang lebih rendah daripada pria. Akibatnya, mereka lebih puas dengan keadaan mereka. Mereka tidak memiliki kekuatan finansial yang

sama seperti pria, yang berkontribusi pada kepuasan mereka.

- c Kepribadian, pekerja yang mampu bergaul dengan atasan, mitra, keluarga, dan eksekutifnya merasa lebih terpuaskan daripada mereka yang tidak.

2) Faktor terkait dengan organisasi

- a Gaji, Jumlah gaji dan apakah adil atau tidak dibandingkan dengan gaji karyawan lain di perusahaan.
- b Kesempatan promosi, Ketidakpuasan karyawan akan terjadi jika promosi tidak diberikan berdasarkan kinerja dan kemampuan.
- c Rasa Aman, apabila pekerjaan mereka memberi mereka rasa aman secara sosial, finansial, dan psikologis, mereka akan merasa paling puas.
- d Pengawas/penyelia, Karyawan akan merasa puas apabila atasannya bersikap pengertian, adil, dan mendukung.

3) Faktor terkait dengan pekerjaan

- a Kondisi kerja. Bila kondisi kerja memadai, karyawan akan memberikan segalanya dan mencintai pekerjaannya.
- b Keterampilan. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan kecenderungan kepuasan yang jelas di antara para karyawan.
- c Hubungan dengan rekan kerja. Karyawan yang mengembangkan hubungan pribadi dan sosial dengan rekan kerja mereka lebih mungkin melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.
- d Lokasi tempat kerja. Dengan asumsi lingkungan kerja tersebut berada di kantor-kantor publik, misalnya gerai ritel, kantor klinik, kantor pengalihan, kantor transportasi dan berbagai kantor lainnya yang efektif buka, maka perwakilan akan memperoleh pemenuhan posisi.

e Pekerjaan itu sendiri. Jika posisi diubah, karyawan mengemban berbagai tugas yang wajib dilakukan atau sebaliknya menganggap perubahan terjadi di lingkungan kerja. Ini akan memberikan kepuasan daripada sekadar menyelesaikan pekerjaan rutin.

Menurut Afandi (2016) terdapat lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Need Fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)

Menurut model ini, tingkat pemenuhan pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh besarnya peluang yang mereka miliki untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (Perbedaan)

Menurut model ini, pemenuhan asumsi menghasilkan pemenuhan. Pemenuhan asumsi mencerminkan kontras antara apa yang sebagian besar diharapkan dan apa yang sebenarnya diperoleh seseorang dari suatu usaha.

3. *Value Attainment* (Pencapaian Nilai)

Pikiran rahasia di balik tercapainya rasa percaya diri adalah bahwa kepuasan muncul karena pemahaman bahwa pekerjaan memberikan kepuasan pada nilai-nilai kerja besar seseorang.

4. *Equity* (Keadilan)

Menurut model ini, tingkat kepuasan seseorang dipengaruhi oleh seberapa adil mereka diperlakukan di tempat kerja.

5. *Dispositional/Genetic Components* (Komponen Genetik)

Model ini bergantung pada kemungkinan bahwa kualitas individu dan kualitas keturunan berperan dalam pemenuhan pekerjaan.

Pendapat yang disampaikan oleh Aswad (2023) menyebutkan bahwa terdapat lima faktor penyebab kepuasan kerja, yaitu:

a Kedudukan (posisi)

Orang pada umumnya berharap bahwa yang bekerja di pekerjaan yang lebih tinggi memiliki kepuasan daripada seseorang yang bekerja di pekerjaan yang lebih rendah. Beberapa kajian telah menunjukkan bahwa hal itu tidak sepenuhnya jelas, namun perubahan dalam tingkat pekerjaan memengaruhi pemenuhan pekerjaan.

b Pangkat (golongan)

Dalam suatu pekerjaan di mana perbedaan level (kelas) menentukan posisi yang dipegang oleh individu yang melakukan pekerjaan tersebut. Jika terjadi kenaikan gaji, hal itu akan dianggap kemajuan, dan kebanggaan terhadap posisi baru akan berdampak signifikan pada cara ia bertindak dan merasa.

c Umur

Telah diungkapkan bahwa ada hubungan antara usia representatif dan pemenuhan pekerjaan. Antara usia 25 dan 45 tahun, dan antara usia 45 dan 50 tahun, perasaan tidak puas di tempat kerja dapat menjadi hal yang umum.

d Jaminan finansial dan jaminan sosial

Permasalahan keuangan dan bantuan pensiun secara umum memengaruhi pemenuhan pekerjaan.

e Mutu pengawasan

Korelasi antara karyawan dan dewan direksi sangat vital dalam meningkatkan efisiensi kerja. Perhatian dan hubungan positif antara manajemen dan bawahan dapat meningkatkan kepuasan karyawan, sehingga karyawan merasa bahwa

mereka adalah anggota yang berharga di tempat kerja.

Wargo-Sugleris (2018) mengemukakan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor *hygiene* meliputi kualitas pengawasan, penghargaan di tempat kerja, kebijakan perusahaan, kondisi fisik tempat kerja, hubungan dengan orang lain, serta keamanan kerja.
2. Faktor motivasi meliputi pencapaian, perkembangan, pengakuan, kewajiban, dan pencapaian.

Semangat kerja, turnover karyawan, keluhan karyawan, dan faktor lainnya dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, menurut Lesmana (2022). Aswad (2023) menyatakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain faktor psikologis meliputi minat, bakat, kemampuan, ketenangan sejati dalam bekerja dan pandangan terhadap pekerjaan, faktor sosial meliputi hubungan yang berlaku dan hubungan bawahan, faktor kebendaan yang meliputi jenis pekerjaan, program kerja, lama masa kerja, dan lain sebagainya, dan faktor keuangan yang meliputi gaji, tunjangan hari tua, pesangon, uang muka, dan lain sebagainya.

Berdasarkan penggambaran beberapa argumen yang cukup berkualifikasi di atas, variabel yang memengaruhi kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan dengan karyawan, faktor yang berhubungan dengan asosiasi, dan elemen yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.2.3 Aspek- aspek Kepuasan kerja

Sukoco (2019) menjabarkan 9 aspek kepuasan kerja terdiri dari:

1. Gaji

Derajat pemenuhan representatif dengan kompensasinya dan aksesibilitas kenaikan gaji diperkirakan berdasarkan aspek ini.

2. Promosi

Tingkat kepuasan karyawan terhadap kebijakan promosi dan peluang untuk maju dalam karier diukur dengan metrik ini. Prosedur promosi harus diselesaikan dengan baik, khususnya setiap pekerja yang bekerja memiliki kesempatan untuk promosi. Aspek ini memberikan gambaran tentang potensi peluang promosi dan kepuasan karyawan terhadap strategi promosi. Penerapan kebijakan promosi yang adil mensyaratkan adanya kesempatan promosi yang sama bagi semua karyawan yang produktif.

3. Supervisi

Kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya diperkirakan dari sudut pandang ini. Karyawan senang bekerja dengan atasan tegas, pengertian, hangat serta ramah, memberikan umpan balik atas kinerja yang baik dari karyawan, dan berfokus pada pekerja, dibandingkan bekerja dengan atasan yang tidak tertarik, tidak sopan, dan berfokus pada pekerjaan.

4. Tunjangan Tambahan

Mengukur tingkat kepuasan individu dengan keuntungan tambahan yang diperoleh dari asosiasi. Keuntungan tambahan disalurkan kepada pekerja dengan wajar dan pantas.

5. Penghargaan

Menilai tingkat kepuasan individu terhadap *reward* yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Menurut Spector (1997), agar kemajuan organisasi diakui dan diberi penghargaan yang sesuai, setiap individu harus berusaha keras, mengerahkan banyak upaya, dan menunjukkan dedikasi karyawan.

6. Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan terhadap peraturan dan prosedural tempat kerja. Tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti birokrasi dan beban kerja yang terkait dengan prosedural dan peraturan di tempat kerja.

7. Rekan Kerja

Aspek ini memperkirakan pemenuhan yang terhubung dengan asosiasi dengan kolaborator, misalnya memiliki asosiasi yang bersahabat dan korelatif dengan rekan kerja.

8. Jenis Pekerjaan

Aspek ini memperkirakan pemenuhan pekerjaan dengan isu-isu yang terkait dengan pekerjaan yang sebenarnya. Pengayaan pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, dan sejauh mana pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan hati nurani adalah beberapa karakteristik pekerjaan yang telah didefinisikan dalam sejumlah penelitian terkait dengan kepuasan kerja.

9. Komunikasi

Terkait dengan komunikasi internal perusahaan. Dengan komunikasi yang lancar, karyawan menjadi lebih peka terhadap tugas, komitmen, dan segala hal yang terjadi di dalam organisasi.

Luthans (2015) mengemukakan enam aspek kepuasan kerja sebagai berikut:

1) Pekerjaan itu sendiri

Dapat membuat orang lain merasa puas, ia terlibat dalam pekerjaannya sendiri karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, hal ini karena berbagai faktor

telah terpenuhi. Dalam hal ini, pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan berharga untuk mengakui tanggung jawab.

2) Penggajian

Karyawan merasa puas karena kerangka keuangan menyesuaikan dengan kinerja yang mereka lakukan dan imbalan yang mereka peroleh, sehingga pegawai akan merasa senang jika upah yang mereka peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

3) Mendapat kesempatan promosi

Orang-orang mendapatkan peluang berharga untuk maju sebagai hasil dari prestasi luar biasa mereka. Peluang untuk pengembangan diri melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan.

4) Pengawasan

Kemampuan atasan untuk memberikan dukungan perilaku dan teknis. Para karyawan akan sangat senang jika atasan bersikap tegas dan objektif saat memberikan arahan dan membuat keputusan. Para karyawan akan senang dan merasa nyaman bekerja dengan atasan yang menjaga dan mendorong prestasi mereka.

5) Rekan Kerja

Seberapa besar kemampuan dan kestabilan sosial rekan kerja. Rekan kerja pada dasarnya memengaruhi kepuasan kerja pekerja. Jika setiap karyawan memiliki koneksi dan komunikasi yang baik, maka akan tercipta iklim kekeluargaan yang hangat dan suasana yang baik di dalam perusahaan. Setiap pekerja harus pandai menempatkan diri dan mampu menawarkan bantuan

kepada rekan kerja dan lingkungan secara keseluruhan.

6) Kondisi Kerja

Dengan menerima bahwa keadaan kerja yang baik (misalnya lingkungan yang bagus, bersih dan menarik), memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, begitu juga kebalikannya. Suasana menyenangkan lebih mengembangkan temperamen karyawan dan memengaruhi kinerja mereka. Karyawan akan lebih sering merasa puas bekerja jika mereka mendekati kantor yang memuaskan.

Darojat (2019) Kepuasan kerja berpusat pada perspektif representatif terhadap pekerjaan, yang memiliki tiga aspek penting, yaitu:

- a Kepuasan kerja dapat diperkirakan dari reaksi orang-orang di sekitar terhadap situasi kerja, karena kepuasan kerja tidak boleh terlihat, dan harus diperkirakan.
- b Apa yang diharapkan untuk diterima dan apa yang diterima terkait dengan kepuasan kerja.
- c Kepuasan kerja berhubungan dengan unsur-unsur pekerjaan. Hal ini dapat dikomunikasikan sejauh menyangkut isi pekerjaan, kompensasi, mentalitas kolaborator, dan pengalaman belajar yang bermanfaat yang dapat diberikan pekerjaan tersebut sehubungan dengan kemajuan.

Suyitno (2017) mengemukakan bahwa ditinjau dari segi kualitas pekerjaan, kepuasan kerja terdiri dari tujuh sudut pandang, yaitu:

1) Kompensasi

Imbalan yang diterima pegawai merupakan faktor penting bagi kepuasan kerjapegawai. Imbalan yang terlalu kecil membuat pegawai tidak puas,

demikian juga terhadap pemberian gaji yang tidak adil.

2) Supervisi

Perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai sangat diperhatikan oleh pegawai. Pengawasan yang dilakukan dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

3) Pekerjaan itu sendiri

Gagasan yang dilihat oleh karyawan dalam suatu asosiasi adalah *skill varetty*, *task identy*, *task significance*, *autonomy* dan *feedback*, akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan secara berbeda.

4) Hubungan dengan rekan kerja

Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh cara mereka berinteraksi dengan pekerja lain di perusahaan. Secara eksklusif, kolaborator yang baik dan tangguh akan memberikan kepuasan kerja kepada berbagai karyawan.

5) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan pegawai dan hal ini pada akhirnya memberikan dampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

6) Kesempatan memperoleh perubahan status

Bagi pegawai yang memiliki keinginan besar untuk mengembangkan dirinya, maka kebijakan promosi yang adil yang diberlakukan organisasi akan memberikan dampak puas kepada pegawai.

7) Keamanan kerja

Tempat kerja yang indah memberikan karyawan keyakinan bahwa semuanya baik-baik saja karena tidak ada kerentanan atau tekanan atas alasan yang tidak terduga.

Sukoco (2019) menetapkan tujuh aspek yang menambah pemenuhan kerja representatif yang disesuaikan dari *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1969), yaitu:

1. Pekerjaan yang sebenarnya. Ini termasuk memiliki keinginan bawaan, memiliki berbagai macam tugas, kesempatan untuk belajar, jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, kesempatan untuk maju, penguasaan langkah-langkah pekerjaan, dan strategi kerja.
2. Pembayaran. Ini meliputi berapa besar cicilan, kepatutan cicilan dan teknik pembayaran.
3. Promosi. Ini mengingat kewajaran untuk mendapatkan kemajuan dan peluang potensial untuk mendapatkan kemajuan.
4. Kondisi di tempat kerja. Mengenai jam kerja, waktu istirahat, perangkat keras, suhu, kelembaban, ventilasi, dan desain area dan ruangan kerja.
5. Supervisi. Ini menggabungkan gaya dan dampak otoritas, koneksi relasional dan kemampuan manajerial.
6. Rekan kerja. Kompetensi, sifat kooperatif, dan keramahan di antara rekan kerja merupakan contohnya.
7. Perusahaan dan manajemen. Ini menggabungkan pendekatan dan pertimbangan mengenai pekerja.

Mengingat uraian tersebut, dapatlah disimpulkan aspek kepuasan kerja pada

penelitian ini adalah kerja nyata, kompensasi, memperoleh kesempatan promosi, kondisi kerja, pengawasan, rekan kerja, serta manajemen.

2.2.4. Ciri-ciri Kepuasan Kerja yang Tinggi

Menurut Hurriyati (2017), karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya menunjukkan antusiasme kerja yang tinggi dan lebih bahagia dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan kehadiran yang lambat dan tidak aktif dalam bekerja.

Perilaku karyawan yang malas tentu akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingginya angka absensi, keterlambatan, dan pelanggaran disiplin lainnya. Akan tetapi, cara karyawan yang puas dalam bertindak akan lebih bermanfaat bagi perusahaan. Beberapa ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi menurut Munandar (2022) antara lain: (a) Memiliki keyakinan bahwa perusahaan akan berhasil dalam jangka panjang, (b) Berfokus pada sifat pekerjaannya, (c) Memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi secara hierarkis, dan (d) Lebih bermanfaat.

Dengan memperhatikan penjelasan di atas, cenderung diasumsikan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: memiliki motivasi kerja tinggi, menghargai pelaksanaan tanggung jawab, lebih produktif, fokus terhadap sifat pekerjaannya, dan mempunyai tanggung jawab yang lebih berwibawa.

2.3 *Perceived Organizational Support*

2.3.1 *Definisi Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support adalah seberapa besar karyawan melihat organisasi menghargai apa yang mereka lakukan dan sering berpikir tentang

kemakmuran mereka Lin (2024) Para karyawan dalam suatu asosiasi pasti membutuhkan dukungan dari organisasi melebihi apa yang seharusnya diberikan oleh organisasi. Sikap karyawan akan dipengaruhi oleh dukungan ini saat mereka bekerja. Dengan sikap positif karyawan, maka akan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi sehingga mereka dapat membantu organisasi.

Menurut Umami (2024) pandangan dukungan organisasi atau POS merupakan suatu keyakinan yang dipegang oleh karyawan tentang seberapa besar organisasi menghargai komitmen mereka dan sering memikirkan kesejahteraan mereka secara umum. Karyawan akan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dan melakukan segala daya upaya untuk mencapai tujuan organisasi jika mereka yakin bahwa mereka didukung oleh organisasi tersebut. Karyawan mungkin merasa berkomitmen untuk berkontribusi, peduli terhadap dukungan pemerintah organisasi, dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya jika ada peningkatan dalam POS. Pengalaman kerja yang positif juga dapat meningkatkan kesan dukungan pemerintah yang baik pada karyawan (Setiawan 2020).

Perceived organization support adalah seberapa besar karyawan menerima bahwa organisasi sering memikirkan mereka dan menghargai komitmen mereka. Dukungan organisasi harus terlihat sebagai kepuasan mendalam bagi para wakil, membayar pekerja dengan layak, dan memenuhi kebutuhan mereka. Chandra (2023) Kesejahteraan sosial dan perasaan juga dapat dipenuhi melalui kesan dukungan hierarkis, yang dapat menghasilkan kesejahteraan psikologis yang lebih baik, pengakuan dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap asosiasi, dan keinginan yang lebih besar untuk membantu kemakmurannya (Kurtessis 2017).

Dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan adalah

persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka, menawarkan bantuan, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Karyawan dapat memberikan kritik yang membangun terhadap perusahaan sebagai hasilnya.

2.3.2 Aspek *Perceived Organizational Support* (POS)

Aspek *Perceived organizational support* menurut Eisenberger (1986) yaitu :

1. kepercayaan seorang pekerja terhadap organisasi mengenai
2. Apresiasi
3. Kesejahteraan
4. Pandangan
5. Pertolongan

Perceived organizational support (POS) memiliki beberapa sudut pandang yang dapat mengukur POS dalam suatu asosiasi. Menurut Kurtosis (2017) ada 8 indikator, khususnya sebagai berikut:

1. Organisasi menghargai kontribusi karyawan
seberapa besar perusahaan menghargai dan peduli terhadap peran dan kontribusi karyawan di tempat kerja.
2. Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan
Hal ini sepenuhnya diharapkan dalam sebuah perkumpulan, para pekerja memberikan tenaga lebih dari yang diharapkan, dari hal ini sepenuhnya diharapkan bagi perkumpulan untuk juga memberikan tambahan barang kepada para pekerjanya.
3. Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan
Sejauh mana perusahaan memperhitungkan, berkonsentrasi pada, dan sering mempertimbangkan isu-isu yang menjadi perhatian perwakilan

dan mengakui saran atau kontribusi yang dibuat oleh karyawan.

4. Organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan karyawan

Seberapa besar kepedulian asosiasi terhadap bantuan pemerintah kepada perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

5. Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik

Kesalahan saat menjalankan tugas adalah hal yang lumrah, tetapi asosiasi tetap terus memantau kinerja pekerja. Jika pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan aturan, asosiasi harus memberikan teguran pekerja agar mereka dapat mengoptimalkan kinerjanya.

6. Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dipantau dan dievaluasi oleh perusahaan.

7. Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan

Seberapa jauh suatu afiliasi *aware* dan memberi bantuan kepada para delegasinya, pengaturan bantuan semacam itu merupakan bentuk pertimbangan dari hubungan tersebut kepada para spesialis yang bekerja di dalamnya.

8. Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja

Betapa bangganya perusahaan terhadap prestasi yang dicapai karyawan di tempat kerja.

Rhoades (2002) menjelaskan tiga Aspek *perceived organizational support*, yaitu:

1. Keadilan

Keadilan prosedural mencakup strategi afiliasi menyimpulkan

bagaimana sumber daya dipindahkan di antara para pekerja.

2. Dukungan atasan

Para pekerja memupuk sudut pandang menyeluruh tentang sejauh mana atasan mereka menghargai tanggung jawab mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Berikut ini adalah contoh dukungan organisasi dan kondisi kerja::

a *Pay, recognition, and promotion*

Kesempatan untuk mendapatkan *reward* (gaji, pengakuan, dan promosi) membuat karyawan merasa kontribusinya dihargai sehingga akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

b *Job security*

Memiliki konfirmasi tentang asosiasi perlu mengadakan partisipasi pekerja dalam apa yang akan datang memberikan area kekuatan yang serius untuk kesan bantuan hierarkis.

c *Autonomy*

Dengan independensi, perwakilan merasa mereka memiliki kendali atas pekerjaan mereka. Dengan memberikan kepercayaan diri yang berwibawa kepada perwakilan dalam menyimpulkan bagaimana mereka akan melaksanakan pekerjaan mereka, pandangan bantuan hierarkis bagi perwakilan akan.

d *Role stressor*

Stres mengacu pada ketidakberdayaan seseorang untuk beradaptasi

dengan tuntutan dari lingkungan. Karena faktor pemicu stres berasal dari lingkungan yang dikendalikan oleh organisasi, ada korelasi negatif antara dukungan yang dirasakan dari organisasi dan stres.

e *Training*

Karyawan memandang pelatihan di tempat kerja sebagai investasi untuk kesejahteraan mereka dan, dalam jangka panjang, sebagai tanda dukungan dari organisasi.

f *Organization size*

Karena kebijakan dan prosedur formal dapat mempersulit pemenuhan kebutuhan karyawan, organisasi besar dapat membuat karyawan meyakini kurang dihargai. Hal ini menjadikan karyawan berpikir bahwa organisasi tidak mendukung mereka.

Dapat disimpulkan bahwa kepercayaan seseorang terhadap organisasi mengenai penghargaan, kesejahteraan, pandangan, dan bantuan merupakan indikator persepsi dukungan organisasi.

2.4 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Engagement*

Apakah seorang guru memiliki dukungan organisasi yang baik maka individu akan *engaged* terhadap pekerjaan dan juga terhadap organisasi. Namun pada kenyataannya organisasi tidak memberikan dukungan yang baik kepada guru sehingga guru tidak memiliki rasa keterikatan baik secara fisik maupun emosional terhadap pekerjaannya dan organisasi sehingga di kategorikan memiliki *work engagement* yang rendah. Menurut penelitian yang telah dilakukan Santoso (2017), seorang karyawan yang memiliki tingkat energi dan kesejahteraan mental yang tinggi pada saat bekerja lebih besar kemungkinannya untuk berhasil dalam

organisasi karena besar kemungkinannya untuk berhasil. Selain itu karyawan yang memiliki tingkat kehidupan yang tinggi akan menunjukkan energi dan kegembiraan yang tinggi, mental yang tidak buruk, ketekunan dan tidak mudah terkuras.

Penelitian yang dilakukan oleh Fairmandha (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Mufarrikhah (2020), Rahmi (2021), Utari (2021) dan Dwitasari (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Semakin tinggi dukungan organisasi maka *work engagement* akan semakin tinggi.

2.5 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja

Seorang guru akan puas terhadap pekerjaannya jika dukungan organisasi terhadap individu terpenuhi. Namun jika organisasi tidak mampu mendukung baik dari dukungan terkait kondisi kerja dan dukungan secara emosional maka individu akan tidak puas terhadap pekerjaan dan organisasinya. Sama halnya yang terlihat di tempat penelitian di Bener Meriah memperlihatkan bahwa tidak ada dukungan organisasi yang diterima maupun yang di rasakan oleh guru-guru yang berada di sana, organisasi tidak memerankan perannya sebagai pendukung agar guru mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Tidak adanya usaha organisasi agar guru puas terhadap pekerjaannya, sehingga sebagian guru tidak merasakan kepuasan yang diberikan oleh organisasi.

Penelitian Kurniawan (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja, Semakin baik asosiasi dipandang memiliki pilihan untuk mengatasi permasalahan individunya, semakin tinggi pula kepuasan kerja pendidik. Riset serupa yang dilakukan Christiono (2014)

menyatakan bahwa terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja.

2.6 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Work Engagement*

Kesimpulan yang terlihat di lapangan bahwa kepuasan kerja guru sangatlah rendah, sehingga guru tidak merasa terikat terhadap pekerjaannya sekalipun mereka adalah ASN. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya semangat, dedikasi yang diberikan guru terhadap pekerjaannya. Guru merasa tidak puas terhadap pekerjaannya sehingga menimbulkan ketidakterikatan guru terhadap pekerjaannya. Menurut penelitian Arianti 2020, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*, dengan adanya korelasi antara kepuasan kerja dengan *work engagement*. Menurut penelitian lain Laksono (2023), tingkat *work engagement* karyawan dipengaruhi oleh tingkat kepuasannya.

2.7 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* Melalui Kepuasan Kerja

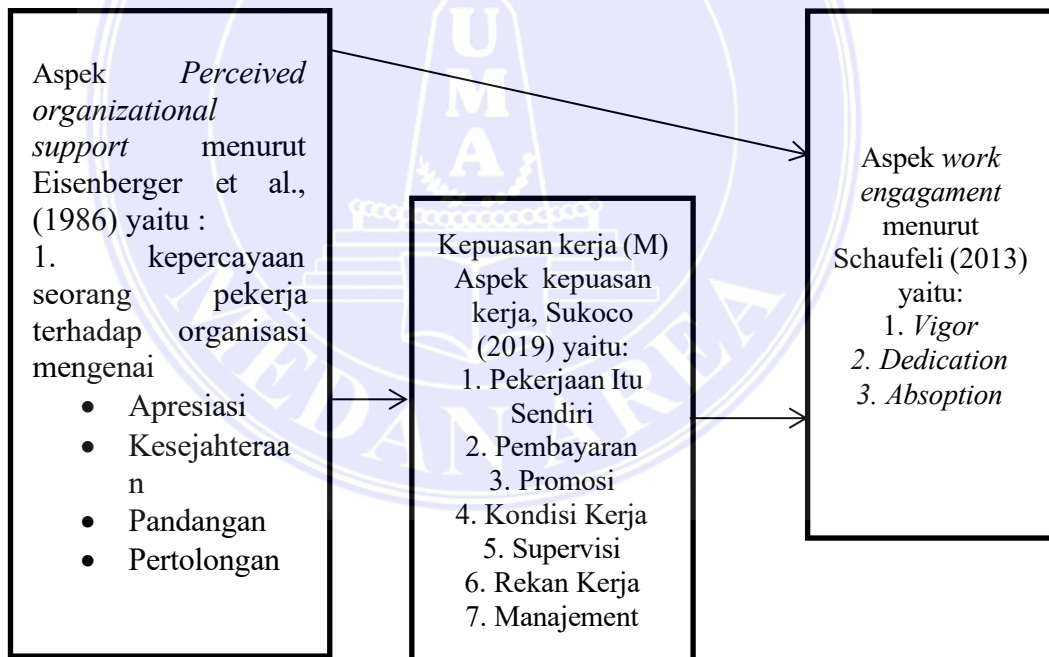
Seorang guru haruslah merasa terikat dan puas terhadap pekerjaannya, namun semua itu haruslah didukung oleh organisasinya. Jika organisasi tidak mendukung maka guru akan merasa puas dan terikat terhadap pekerjaannya. Namun yang terlihat di tempat penelitian ialah guru tidak merasa terikat terhadap pekerjaannya dan tidak puas terhadap pekerjaannya karena kurangnya dukungan organisasi terhadap guru. Hal ini terlihat dari masih minimnya upaya yang dilakukan oleh asosiasi kepada para pendidik untuk meningkatkan komitmen instruktur dalam bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja pendidik.

Hal ini sesuai dengan penelitian Eviana, (2024) yang menyatakan dukungan organisasi yang tampak tidak secara langsung mempengaruhi *work engagement*, sehingga diperlukan adanya perantara. Sebagaimana yang dilakukan oleh Safitri

(2023) yang melihat dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan besar dengan perantara melalui pemenuhan pekerjaan. Hasil penelitian Rais (2020) menyatakan kepuasan kerja dapat menjadi perantara dalam melihat dukungan hierarkis terhadap *work engagement*. Dengan asumsi organisasi memberikan dukungan kepada karyawannya, karyawan akan merasa dihargai atas keberadaannya, sehingga meningkatkan pemenuhan jabatan dan dengan demikian meningkatkan komitmen kerja pada karyawannya.

2.8 Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Jangka waktu penelitian akan dilakukan sekitar bulan Mei 2024 setelah lokakarya usulan dan perbaikan *outline* selesai.

3.1.2 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian di Kabupaten Bener Meriah, Provinsi Aceh.

3.2 Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tiga skala sebagai berikut:

a Skala kepuasan kerja

Skala ini disusun oleh Sukoco (2019) yang berjumlah 21 item yang terdiri dari item *favorable* dan *unfaourable*. Skala ini telah digunakan pada subjek sebagai sampel sebanyak 75 orang dan didapatkan *reliability statistics* dari hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,915. Skala ini dinyatakan valid dan bisa digunakan pada penelitian. Skala ini mengacu pada aspek-aspek yaitu pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, kondisi kerja, supervisi, rekan kerja dan manajemen.

Table 1 Blueprint Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Indikator	F	UF
1	Pekerjaan it SENDIRI	Individu merasa ada kesesuaian minat intrinsik, variasi tugas, kesempatan belajar, kesulitan kerja, jumlah kerja, kesempatan untuk berhasil, kontrol terhadap langkah-langkah pekerjaan dan metode pekerjaan.	1,2	3
2	Pembayaran	Individu merasa puas akan jumlah pembayaran, keadilan pembayaran, sertacara pembayarannya.	4,5	6
3	Promosi	Individu merasakan keadilan mendapatkan promosi dan memiliki kesempatan mendapat promosi.	7,8	9
4	Kondisi Kerja	Individu merasa nyaman dengan jam kerja, jam istirahat, peralatan kerja, temperatur di tempat kerja, ventilasi, kelembaban, lokasi serta tata ruang kerja.	10,11	12
5	Supervisi	Individu merasa puas dengan gaya dan pengaruh supervisi, hubungan manusia dan keterampilan administratif.	13,14	15
6	Rekan Kerja	Individu merasa puas bekerja dengan saling membantu, dan keramahan antar rekan kerja.	16,17	18
7	manajemen	Individu merasa puas dengan kebijakan perhatian terhadap pekerja baik untuk pembayaran ataupun benefit.	19,20	21
TOTAL			21	

b. skala *Work Engagement*

Penelitian ini menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dari teori Schaufeli yang telah di adaptasi oleh Aulia (2018). Telah di uji pada 126 orang karyawan dengan Nilai validitas Item dalam penelitian ini adalah skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) tersebut menunjukkan nilai V pada dimensi *vigor* bergerak dari 0,722 hingga 0,833, dimensi *dedication* bergerak dari 0,611 hingga 0,833 dan dimensi *absorption* bergerak dari 0,722 hingga 0,778. Sedangkan modifikasi pada skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) menjadi 18 aitem menunjukkan koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* sebesar 0.862 (Aulia, 2018).

Table 2 Blueprint Utrecht Work Engagem

No	Dimensi	No item favorable	Jumlah item
1	<i>Vigor</i>	1,4,8,12,15,17	6
2	<i>Dedication</i>	2,5,7,10,13, 18	6
3	<i>Absoption</i>	3,6,9,11,14,16	6
Jumlah		18	18

c. Skala *Perceived Organizational Support*

Dukungan organisasi yang dirasakan (POS) atau *survey of perceived organizational support* (SPOS) dikembangkan oleh Eisenberger (1986) dan mempunyai 1 dimensi dengan 6 item untuk menggambarkan kepercayaan seorang pekerja terhadap organisasi. Di uji pada sampel yang berjumlah 325 orang dengan nilai validitas 0.3 dan nilai reliabilitas *Cronbach's alpha* sebesar 0.86.

Table 3 Blueprint Perceived Organizational

No	Indikator	Jumlah Item
1	Adanya apresiasi yang diberikan atas hasil kerja oleh organisasi	1
2	Adanya perhatian yang diberikan organisasi terhadap kesejahteraan	2
3	Adanya perhatian yang diberikan organisasi terhadap pandangan anggotanya	2
4	Adanya pertolongan yang diberikan organisasi ketika sedang dibutuhkan	1
Jumlah		6 item

3.2.1 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi penelitian, penting untuk memanfaatkan metode dan perangkat pengumpulan data untuk menunjukkan spekulasi yang telah direncanakan oleh analis. Penelitian ini merampungkan informasi dengan

menggunakan data primer dan sekunder.

a Data Primer

Menurut Sugiono (2021) data primer diperoleh dari sumber utama yang didapat secara langsung dengan memberikan data kepada peneliti berdasarkan observasi dan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dimana kuesioner ini akan diberikan dalam bentuk penyebaran angket kepada guru.

b Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2021) data sekunder diperoleh dari sumber yang tidak langsung. Seperti dari hasil dokumentasi, buku, internet ataupun penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini.

Sedangkan instrumen yang digunakan untuk memperoleh data adalah skala model *likert*. Skala *likert* merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat 3 (tiga) skala meliputi skala kepuasan kerja, *Perceived Organizational Support* dan *work engagement* yang masing- masing skala memiliki 5 kategori pilihan jawaban untuk memberi kebebasan pada responden dalam menjawab pertanyaan penelitian, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), N (Netral) Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

3.3 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif logis. Sugiyono (2019) dalam penelitian kuantitatif eksplanatif adalah penelitian yang akan memaknai hubungan antara variabel

yang mempengaruhi spekulasi (hipotesis) peneliti.

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel utama, yaitu: (1) *Perceived organizational support* (X1) sebagai variabel eksogen, (2). Kepuasan kerja sebagai variabel mediator/ intervening (Z), dan (3). *Work engagement* (Y) sebagai variabel endogen.

1. *Perceived organizational support* (X1)

Perceived organizational support yaitu persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka, memberi dukungan, dan peduli dengan kesejahteraan mereka, agar karyawan dapat memberikan timbal balik yang positif kepada organisasi, *Perceived organizational support* diukur melalui dimensi *demands* dengan lima indikator didalamnya yaitu : kepercayaan seorang pekerja terhadap organisasi mengenai, Apresiasi, Kesejahteraan, Pandangan, Pertolongan Dengan asumsi, semakin tinggi skor pada skala semakin tinggi *Perceived organizational support*. Sebaliknya semakin rendah skor pada skala semakin rendah *Perceived organizational support*.

2. *Work engagement* (Y)

Work engagement adalah sikap positif yang dimiliki individu sebagai bentuk keterikatan di tempat kerja *Work engagement* diukur melalui dimensi *demands* dengan tiga indikator didalamnya yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dengan asumsi, semakin tinggi skor pada skala semakin tinggi *Work engagement*. Sebaliknya semakin rendah skor pada skala semakin rendah *Work engagement*.

3. Kepuasan kerja (M)

Kepuasan kerja merupakan penilaian seseorang terhadap pekerjaan yang sedang mereka lakukan, apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan persyaratan dan nilai-nilai mereka atau tidak. Dimensi tuntutan mencakup tujuh indikator untuk mengukur kepuasan kerja: pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang untuk promosi, pengawasan, rekan kerja, kondisi kerja, dan manajemen. Dengan asumsi bahwa kepuasan kerja sebanding dengan skor skala. Di sisi lain, kepuasan kerja menurun seiring dengan skor skala.

3.5 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Populasi merupakan suatu wilayah spekulasi yang terdiri dari item atau mata pelajaran dengan jumlah tertentu yang masih belum pasti oleh para ahli untuk dipertimbangkan dan diselesaikan. Populasi dalam kajian ini adalah 1.461 orang guru dari tingkat sekolah dasar pada Kabupaten Bener Meriah.

Table 4 Jumlah Guru di Bener Meriah

No	Wilayah	Guru SD		Jumlah
		L	P	
1	Kec. Bukit	24	171	195
2	Kec. Bandar	19	171	190
3	Kec. Wih Pesam	41	199	240
4	Kec. Timang Gajah	18	157	175
5	Kec. Permata	37	151	188
6	Kec. Pintu Rime Gayo	52	163	215
7	Kec. Gajah Putih	17	97	114
8	Kec. Mesidah	16	61	77
9	Kec. Bener Kelipah	5	30	35
10	Kec. Syiah Utama	6	26	32
Total				1.461

3.5.1 Sampel

Sampel menurut Yolanda (2023), adalah komponen jumlah dan karakteristik suatu populasi. Hasil akhir pengujian akan diringkas sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi tersebut. Sebanyak 300 guru dijadikan sampel dalam penelitian ini. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster random sampling*. Menurut Salabi (2015) pedoman penentuan besarnya ukuran sampel untuk SEM adalah :

1. Apabila menggunakan metode kemungkinan maksimum pada parameter (*maximum likelihood estimation*) besaran sampel yang disarankan antara 100 hingga 200 dengan minimum sampel 50.
2. Sama dengan 5 hingga 10 kali jumlah indikator variabel secara keseluruhan.

Dalam kajian ini, jumlah item terbesar adalah 21 pernyataan. Mengacu pada poin berikutnya, ukuran contoh dasar adalah kelipatan 20 atau 100 sampel, dengan tujuan bahwa contoh penelitian ini adalah 210 pendidik, namun ilmuwan mengumpulkannya menjadi 300 pendidik sebagai uji eksplorasi.

Table 5 Jumlah sampel

No	Wilayah	Jumlah
1	Kec. Gajah putih	100
2	Kec. Permata	100
3	Kec. Timang gajah	100
	Total	300

3.6 Prosedur Kerja

3.6.1 Uji Coba Instrumen

Pengujian instrumen merupakan suatu gerakan untuk menguji suatu

instrumen guna menentukan keabsahan suatu instrumen. Objek atau gejala yang disusun secara sistematis yang diteliti memberikan masukan pengujian instrumen. Validitas dan ketergantungan merupakan dua syarat krusial bagi suatu instrumen yang baik. Uji pendahuluan diterapkan pada remaja di luar contoh 30 orang. Dengan demikian, pengujian instrumen meliputi:

1. Uji Validitas

Uji validitas mengandung arti bahwa instrumen yang digunakan untuk memperoleh informasi dalam kajian dapat dimanfaatkan atau tidak. Valid artinya instrumen tersebut dapat mengukur apa yang perlu diukur Sugiyono (2017) Metode pengujiannya adalah dengan memanfaatkan hubungan bivariat, khususnya dengan menghubungkan hal-hal yang ditegaskan dengan skor absolut kedua faktor tersebut (Ghozali, 2016).

Untuk menguji instrumen, pengujian cenderung diselesaikan dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Untuk situasi ini, analisis menggunakan SPSS adaptasi 22.0. Banyak strategi yang disajikan dalam aplikasi SPSS untuk melakukan uji validitas secara langsung. Salah satunya adalah pengujian dengan metode *correlate bivariate*, yang melibatkan perhatian pada skala yang digunakan ordinal, interval, atau rating dan membangun korelasi antara pernyataan setiap item dan total item setiap variabel. Korelasi Kendall digunakan untuk skala ordinal, sedangkan korelasi *product moment* Pearson digunakan untuk skala interval dan rasio (Masri, 2023).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen menggambarkan kekuatan dan konsistensi

instrumen estimasi yang digunakan. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk memperoleh instrumen yang benar-benar dapat diandalkan. Dengan demikian, uji kualitas jajak pendapat diharapkan dapat menentukan sejauh mana hasil estimasi dapat diprediksi. Instrumen yang sudah solid, yang dapat diandalkan, akan memberikan informasi yang dapat diandalkan pula. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan apakah instrumen tersebut reliabel (Rosita, 2021).

Pengujian ini menggunakan program SPSS versi 22.0 dengan menu *Analyze - Scale - Reliability Analysis*. Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dengan taraf signifikansi 5% (0,05), maka item kuesioner reliabel, sesuai dengan kriteria untuk menentukan reliabel atau tidaknya kuesioner tersebut.

Table 6 Kriteria Keputusan Reliabilitas

Nilai Cronbach's Alpha	Kategori
\geq atau $> = 0,900$	<i>Excellent</i> (Sempurna)
0,800 – 0,899	<i>Good</i> (Baik)
0,700 – 0,799	<i>Acceptable</i> (Diterima)
0,600 – 0,699	<i>Questionable</i> (Dipertanyakan)
0,500 – 0,599	<i>Poor</i> (Lemah)
Kurang dari 0,500	<i>Unacceptable</i> (Tidak Diterima)

Sumber : Machali, 2017

Berdasarkan tabel di atas, Machali (2017) menyatakan bahwa pilihan keseluruhan pada keteguhan kualitas instrumen harus terlihat dari nilai *alpha Cronbach* dalam pengukuran ketergantungan hasil yang dibandingkan dengan standar seperti yang diamati:

Apabila nilai *cronbach's alpha* $< 0,700$, maka dinyatakan kurang reliabel.
Apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,700$, maka dinyatakan reliabel.

3.6.2 Teknik Analisis Data

Tahapan teknik pengujian dalam penelitian ini menggunakan SEM yang dilakukan melalui dua tahap, yaitu::

1. Tahap pertama uji *measurement model*, menguji validitas dan reliabilitas masing-masing indikator dengan uji model pengukuran.
2. Tahap selanjutnya, melakukan uji model acuan secara langsung yang diharapkan dapat menentukan ada tidaknya pengaruh antar faktor/hubungan antar konstruk yang diestimasi dengan menggunakan uji-t dari PLS.



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan konklusi bahwa:

1. Terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada guru di Bener Meriah (Hipotesis Diterima) dengan nilai koefisien = 7.097 dan signifikan dengan *P-Values* = $0.000 < 0.05$.
2. Terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja guru di Bener Meriah (Hipotesis Diterima) dengan nilai koefisien = 8.013 dan signifikan dengan *P-Values* = $0.000 < 0.05$.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *work engagement* (Hipotesis Diterima) dengan nilai koefisien = 10.745 dan signifikan dengan *P-Values* = $0.000 < 0.05$.
4. Terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* melalui mediasi kepuasan kerja pada guru di Bener Meriah (Hipotesis Diterima) dengan nilai *T- Statistik* = 0.683 dan *P-Values* = $0.000 > 0.05$.

5.2 Saran

Saran yang diberikan kepada beberapa pihak sebagai berikut ini:

1. Sebagai masukan kepada dinas pendidikan dalam pertimbangan bagi pengambilan keputusan atau kebijakan oleh pimpinan di Bener Meriah dalam rangka meningkatkan kesadaran guru terhadap *work engagement* sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang berkaitan dengan masalah dukungan organisasi, kepuasan kerja guru sehingga perlu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan guru di Bener Meriah agar mereka mampu bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Perlu juga

- diberikannya pengembangan diri dan kompetensi guru dalam meningkatkan karir dan kompetensi mereka melalui adanya pelatihan, pengembangan diri yang diberikan kepada setiap pegawai namun di sesuaikan dengan usia pegawainya,
2. Sebagai masukan bagi para guru di Bener Meriah dalam meningkatkan *work engagement* dan kepuasan kerjanya. Guru harus memiliki rasa terbebani dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik untuk menghasilkan anak-anak bangsa yang berpendidikan, berakhlak dan bermutu. Guru juga perlu meningkatkan kualitas diri dengan mengikuti pelatihan, ujian kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dan bidangnya.
 3. Sebagai masukan kepada kepala sekolah untuk meningkatkan *work engagement* agar memberikan layanan dan fasilitas yang meningkatkan kualitas pegawai dengan cara memberikan kelas pelatihan dan mentoring kepada pegawai.
 4. Sebagai masukan bagi peneliti selanjutnya yang menguji model di Sekolah lain atau daerah lain, agar dapat memperkuat model yang telah ditemukan dalam peneliti ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Deepublish. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Afandi%2C+P.+%282016%29.+Concept+%26+Indicator+Human+Resources+Management+For+Management+Research.+Deepublish.&btnG=
- Afrahi, B. B. (2022). Work Disengagement: A Review Of The Literature. *Human Resource Management Review*, , 32(2), 100822. [https://researchportal.northumbria.ac.uk/en/publications/work-disengagement-a-review-of-the-literature\(602055a3-6658-4e65-990f-b739767373d9\).html](https://researchportal.northumbria.ac.uk/en/publications/work-disengagement-a-review-of-the-literature(602055a3-6658-4e65-990f-b739767373d9).html)
- Aliya, G. R. (2010). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 84-95. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291/207>
- Arianti, W. P. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan. Journal Of Theory And Applied Management*, , 13(1), 31. <https://e-journal.unair.ac.id/JMTT/article/view/14889>
- Arnanda, A. D. (2022). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karyawan & Kompensasi Terhadap Keterikatan Kerja Dan Turnover Intention Pada Bimba Aiueo Di Jakarta . (*Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*). <http://repository.stei.ac.id/8873/>
- Aswad, R. R. (2023). Pengaruh Transformasional Leadership Terhadap Employee Performance: Peran Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, , 2(3), 188-199. <https://jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/view/103>
- Attridge, M. (2009). *Measuring And Managing Employee Work Engagement: A Review Of The Research And Business Literature*. . *Journal Of Workplace Behavioral Health*, , 24(4), 383-398. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15555240903188398>
- Aulia, N. (2018). Kontribusi Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Pada Pegawai BNNP SUMBAR. . *Jurnal Riset Psikologi*, , 2018(3). <https://ejournal.unp.ac.id/students//index.php/psi/article/view/3953>
- Ayu, D. R. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. . *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, , 1(1), 12-12. <https://pdfs.semanticscholar.org/16be/b30888cb4633699addc46146de5b51357ecb.pdf>
- B. Schaufeli, W. &. (2004). Bevlogenheid: Een Begrip Gemeten. . *Gedrag & Organisatie*, , 17(2). <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/211.pdf>
- Bakker & Leiter, (2010). (N.D.). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/book/10.1002/9780470661550#page=1>

- Bakker, A. B. (2011). Work Engagement: Further Reflections On The State Of Play. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 20(1), 74-88.
https://www.researchgate.net/publication/211381795_Work_engagement_Further_reflections_on_the_state_of_play
- Birowo, C. T. (2023). September). Implementation Of E-Government In Accelerating Bureaucratic Reform In Indonesia. In Proceedings Of The Fourth International Conference On Administrative Science (ICAS 2022) . *Springer Natur*, 776, P. 338.
<https://www.atlantis-press.com/proceedings/icas-22/125991808>
- Chandra, R. R. (2023). The Influence Of Work Engagement And Perceived Organizational Support On Organizational Commitment. *Probisnis: Jurnal Manajemen*, 14(2), 236-246.
<https://ejournal.joninstitute.org/index.php/ProBisnis/article/view/112>
- Christiono, R. A. (2014). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan PT Rodeo Prima Jaya Semarang. (*Doctoral Dissertation, Prodi Manajemen Unika Soegijapranata*).
<https://repository.unika.ac.id/1331/>
- Darojat, T. A. (2019). The Effect Of The Organizational Culture On Work Motivation In Relation To Employee Performance At Karawang Regional General Hospital.
<https://www.ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT19JUL213.pdf>
- Demerouti, E. M. (2010). Burnout And Work Engagement: A Thorough Investigation Of The Independency Of Both Constructs. . *Journal Of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20604629/>
- Dewi, R. S. (2021). *The Effect Of Career Development On Turnover Intention With Job Satisfaction And Organizational Commitment As Mediators, Study At PT Control Systems Arena Para Nusa*. *European Journal Of Business And Management Research*, 6(4), 11-18.
<https://www.ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/918>
- Dwitasari, A. I. (2016). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational-Based Self Esteem Terhadap Work Engagement. . *Mediapsi*, 1(1), 40-50.
<https://mediapsi.ub.ac.id/index.php/mediapsi/article/view/5>
- Effendi, A. D. (2022). Determinasi Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Biensi Fesyenindo. Panengen: . *Journal Of Indigenous Knowledge*, 1(2), 1-5.
<https://jurnal.panengen.com/index.php/ijop/article/view/28>
- Eisenberger, R. H. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology*, 71(3), 500.
<https://psycnet.apa.org/record/1986-31507-001>
- Eisenberger, R. W. (2023). Eisenberger, R., Wen, X., Zheng, D., Yu, J., Liu, Z., Zhang, J., ... & Kim, T. H. (2023). Does Felt Obligation Or Gratitude Better Explain The Relationship Between Perceived Organizational Support And Outcomes?. . *Group & Organization Management*, 1059601123.

- <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/10596011231180388>
Eviana, N. (2024). *The Role Of Perceived Organizational Support (POS) And Employee Satisfaction To Enhance Employee Engagement: Do Gender And Tenure Matter?. Jurnal Manajemen Bisnis, , 15(1), 13-31.*
<https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/19529>
- Fairnandha, M. M. (2021). *Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, Dan Job Satisfaction Terhadap Work Engagement. . Jurnal Ilmu Manajemen., 9(3), 920-930.*
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/14018>
- Ghaisani, F. A. (2022). *Hubungan Antara Gratitude Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho. (Doctoral Dissertation, UIN Ar-Raniry)*
<https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/24064/>
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Untuk Akuntansi, Bisnis, Dan Ilmu Sosial Lainnya.*
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Ghozali%2C+I.+%282016%29.+Desain+Penelitian+Kuantitatif+Dan+Kualitatif%3A+Untuk+Akuntansi%2C+Bisnis%2C+Dan+Ilmu+Sosial+Lainnya.&btnG=
- Han, S. H. (2019). *Organizational Support On Knowledge Sharing: A Moderated Mediation Model Of Job Characteristics And Organizational Citizenship Behavior. . Journal Of Knowledge Management, , 23(4), 687-704.*
<https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/JKM-03-2018-0213?af=R>
- Herbert, M. (2011). *An Exploration of the Relationships Between Psychological Capital (Hope, Optimism, Self-Efficacy, Resilience), Occupational Stress, Burnout And Employee Engagement. (Doctoral Dissertation, Stellenbosch: Stellenbosch University).*
<https://core.ac.uk/download/pdf/37344811.pdf>
- Hurriyati, D. (2017). *Kepuasan Kerja Ditinjau dari Perilaku Work Family Conflict. Psikodimensia, . 16(2), 180-188.*
<https://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/1268>
- Imperatori, B. (2017). *Engagement and Disengagement At Work: Drivers and Organizational Practices to Sustain Employee Passion and Performance. . Springer.*
- Kaswan, P. A. (2023). *Brief Review Of Studies On Training And Development, Performance Growth And Job Satisfaction In Banking Sector.*
https://Www.Academia.Edu/113579448/A_Brief_Review_Of_Studies_On_Training_And_Development_Performance_Growth_And_Job_Satisfaction_In_Banking_Sector?Uc-Sb-sw=39352657
- Khoirunnisa, M. L. (2022). *The Influence Of Organizational Support, Professional Responsibility, And Job Satisfaction Toward Teachers' Performance At TK RA ' . Aisyiyah In Academic .*
<http://dx.doi.org/10.55677/ijssers/V03I8Y2023-26>
- Kurniawan. (2021). I. S., & Farisca, W. *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Leader-Member Exchange Di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. JPEKA.: Jurnal Pendidikan Ekonomi,Manajemen dan Keuangan., 5(2), 71-80.*
<https://doi.org/10.26740/jpeka.v5n2.p71-80>

- Kurniawan, I. S. (2021). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Leader-Member Exchange di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. . *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, , 5(2), 71-80.
<https://doi.org/10.26740/jpeka.v5n2.p71-80>
- Kurtessis, J. N. (2017). Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation Of Organizational Support Theory. *Journal Of Management*,, 43(6), 1854-1884.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0149206315575554>
- Kurtessis, J. N. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation Of Organizational Support Theory. *Journal Of Management*, , 43(6), 1854-1884.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0149206315575554>
- Kurtessis, J. N. (2017). , R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation Of Organizational Support Theory. *Journal Of Management*.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0149206315575554>
- Kurtessis, J. N. (2017). Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation Of Organizational Support Theory. *Journal Of Management*, , 43(6), 1854-1884.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0149206315575554>
- Kwak, C. C.-J. (2010). *Relationship of Job Satisfaction With Perceived Organizational Support And Quality of Care Among South Korean Nurses: A Questionnaire Survey*. *International Journal of Nursing Studies*, , 47(10), 1292-129. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.02.014>
- Laksono, F. P. (2023). *Organizational Diversity : Perspective Need For Cognition, Organizational Support, And Organization Culture Study In The Indonesian Z Generation*. *Jurnal Ekonomi*, 12(3), 1261-1266.
<https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/2082>
- Leiter, M. P. Bakkeri, B, Arnold (2010). *Work Engagement: Introduction. Work Engagement : A Handbook of Essential Theory And Research*, , 1(9). Psychology Press : New York
- Lesmana, M. T. (2022). *The Role of Employee Job Satisfaction: Work Discipline And Work Environment*. In . *Journal of International Conference Proceedings*, (Vol. 5, No. 2, Pp. 546-557).
<http://dx.doi.org/10.32535/jicp.v5i2.1718>
- Locke, E. A. (1969). *What Is Job Satisfaction?. Organizational Behavior And Human Performance*. 4(4), 309-336.
[https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Lodhrakentjana, B. &. (2014). Lodhrakentjana, B., & Luthan, E. (2014). Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Pegawai Akuntansi Dan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah pada Pemerintah Kota Depok. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan (JRAP)*, , 1(02), 187-199.
<https://doi.org/10.35838/jrap.2014.001.02.15>
- Luthans, F. Y, Carolyn M, Youssef Morgan, Bruce J. Avolio. (2015). *Psychological Capital And Beyond*. USA : Oxford University Press.

- Machali, Imam. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif. UIN Sunan Kalijaga : Yogyakarta
- Martini, D. H. (2023). Martini, D. H., Triatna, C., & Rosalin, E. (2023). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Transformasi Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 5(2), 127-138. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jtkp/article/view/64850>
- Masri, D. W. (2023). Masri, D., Warsodirejo, P. P., & Nababan, S. A. (2023). *Correlation Between The Tahfiz Al-Qur'an Program And Students' Emotional Intelligence At MAS Muallimin UNIVA Medan*. *TA'DIB Journal*, 26(1), 137-141. https://www.researchgate.net/publication/372016596_Correlation_Between_the_Tahfiz_AlQur'an_Program_and_Students'_Emotional_Intelligence_at_MAS_Muallimin_UNIVA_Medan/fulltext/64a2e41f8de7ed28ba71d59e/Correlation-Between-the-Tahfiz-Al-Quran-Program-and-Students-Emotional-Intelligence-at-MAS-Muallimin-UNIVA-Medan.pdf
- Meier, L. L. (2015). Job Satisfaction. *Wiley Encyclopedia Of Management*, 1-3.
- Mufarrihah, J. L. (2020). Peran Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Karyawan. Gadjah Mada . *Journal Of Psychology (Gamajop)*, 6(2).
- Munandar, A. H. (2022). *Effect Of Workload And Organizational Justice On Employee Performance Through Job Satisfaction: Case Study on Employees of Perumda Air Minum Tugu Tirta, Malang*. *International Journal Of Economy, Education And Entrepreneurship*, 2 (2), 356-366. <https://ije3.esc-id.org/index.php/home/article/view/68>
- Muse, L. A. (2007). *Perceived Organizational Support: Evidence For A Mediated Association With Work Performance*. *Journal of Managerial Issues*, 517-535. https://www.researchgate.net/publication/285980300_Perceived_organizational_support_Evidence_for_a_mediated_association_with_work_performance
- Muzdalifah, N. & (2019). Muzdalifah, N., & Mangundjaya, W. L. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi, Rasa Berdaya Psikologis, Dan Pengaruhnya Terhadap Keterikatan Karyawan Pertelevisian. *Mediapsi*, 5(1), 1-15. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.mps.2019.005.01.1>
- Nurjahjanti, H. M. (2012). Hubungan Antara Efikasi Diri dan Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Dengan *Work Family Conflict* Pada Polwan di Polrestabes Semarang. In *National Conference Promoting Harmony In Urban Community A Multi-Perspective Approach*. Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Surabaya. http://eprints.undip.ac.id/39163/1/Work_Family_Conflict.pdf
- Prawira, A. P. (2022). *Peran Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening dalam Hubungan Job Demand dan Job Resources Terhadap Work Engagement*. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 3(01), 69-82. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v3i01.430>
- Raharso, S. (2022). *Building Knowledge Sharing Through Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 18(2), 160-174. <https://doi.org/10.31940/jbk.v18i2.160-174>

- Rahmawati, A. N. (2016). Hubungan Antara *Work Engagement* dan *Work-Family Conflict* yang Dimoderasi Oleh *Conscientiousness* (Studi Pada Karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, (JIM), 4(2). <https://static-fip.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17536>
- Rahmawati, Z. &. (2020). Hubungan *Job-Related Factors*, *Work-Life Balance* Dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal SAINS Dan Seni ITS.*, 8(2), D418-D423. <http://dx.doi.org/10.12962/j23373520.v8i2.47782>
- Rahmi, T. A. (2021). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement* Dimediasi oleh *Regulatory Focus* Ibu Bekerja pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, , 10(1), 58-69. <http://dx.doi.org/10.24036/jkmb.11197500>
- Rais, I. S. (2020). Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Variabel Intervening*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, , 2(5), 813-. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i5.654>
- Rhoades, L. &. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. . *Journal of Applied Psychology*, , 87(4), 698. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rifai, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Jeneponto= *The Influence of Leadership Style And Organizational Culture On Employee . Performace Through Job Satisfaction As Mediation Variables At PT Susselbar Bank Jeneponto District Branch (Doctoral Dissertation Universitas Hasanuddin)*. <https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/29839/>
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia : Jakarta
- Robbins, S. P. (2015). *OB: The Essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Rosita, E. H. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial. Fokus. (*Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan*), , 4(4), 279-284. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Safinaz, I. &. (2022). Safinaz, I., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antar A *Psychological Well-Being* Dengan *Work Engagement* pada Guru SMK. . *Character*, 9. <https://ojs.unm.ac.id/metapsikologi/article/view/52669>
- Safitri F. (2023). Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* yang Dimediasi Kepuasan Kerja di PT Rekayasa Industri . (*Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta*). <https://repository.mercubuana.ac.id/75427/1/01%20Cover.pdf>
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and Consequences of Employee Engagement Revisited. *Jornal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6 (1)19-38. <https://sci-hub.se/downloads/2019-02-17/e9/10.1108@JOEPP-06-2018-0034.pdf>
- Salabi, A. (2015). Faktor-Faktor Pendorong Munculnya Komitmen Organisasional dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen IAIN Antasari Banjarmasin. <https://idr.uin-antasari.ac.id/5225/>
- Santoso, H. B. (2017). Pengembangan Sistem Informasi Pendataan Petani Dan Kelompok Tani. . *SESINDO* , 9.

- https://is.its.ac.id/pubs/oajis/index.php/file/download_file/1746
- Sara, M. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 403-411. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i3.1341>
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. . *Psikoborneo*, , 7(1), 123-134. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4714>
- Sarianti, R. F. (2018). Identifikasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Pemediasi. . *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, , 7(1), 24-32. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1682592>
- Schaufeli, W. (2013). Schaufeli, W. (2013). *Work Engagement. Handbook of Positive Psychology Assessment*, 273-295. *Handbook Of Positive Psychology Assessment*, , 273-295.
- Schaufeli, W. B. (2012). The Measurement Of Work Engagement. In *Research Methods In Occupational Health Psychology*. *Routledge*, (Pp. 138-154).
- Setiawan, B. P. (2021). Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar Dalam Pengembangan Media Pembelajaran Daring Di SDN Margorejo I Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur <https://doi.org/10.31331/manggali.v1i1.1547>
- Setiawan, S. &. (2020). Pengaruh *Transformational Leadership Terhadap Organizational Commitment Melalui Perceived Organizational Support* (Studi Pada Bagian Lending PT. Bank Tabungan Negara (Persero), . *Tbk Surabaya*.
- Sholihin, Mahfud. &. Ratmono, Dwi. (2021). Analisis *SEM-PLS* dengan *Warppls 7.0* Untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. Andi : Yogyakarta.
- Sigit Pradipta, F. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Macanan Jaya Cemerlang Di Klaten) (Doctoral Dissertation, . *UPN"veteran"yogyakarta*). <http://eprints.upnyk.ac.id/id/eprint/8488>
- Sigit, H. (2018). *The Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment In The Internal Marketing of Employee . (Case Study In Pamella Supermarket Yogyakarta)*. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/9540/Henryawan%20Sigit%20%2813311031%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes*.
- Sugiono, E. E.-A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(1), 718-134. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i1.909>
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D *.Alfabeta : Bandung*
- Sugiyono, T. S. (2017). Pengembangan Perangkat Pembelajaran IPABervisi Sets Dengan Metode Outdoor Learning Untuk Menanamkan Nilai Karakter Bangsa. *Journal of Primary Education*, , 6(1), 8-20.

- <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jpe/article/view/14508>
Sukoco, I. F. (2021). Work Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada Pt. X Bandung. *Adbispreneur*, 5 (3), 263.
<https://jurnal.unpad.ac.id/adbispreneur/article/view/29953>
- Sukoco, W. (2019). Tesis. Hubungan Leader Member Exchange (LMX) Dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Tenaga Pendidik (GADIK) Sekolah Polisi Negara Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Universitas Medan Area : Medan
- Suryana, A. K. (2018). Upaya Meningkatkan Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Pt. Pos Indonesia Persero Surakarta. *Probank*, . 3(2), 95-107.
<https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/probank/article/view/386>
- Sutrisno, S. H. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies And Entrepreneurship . Journal (MSEJ)*, , 3(6), 3476-3482. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i6.1198>
- Suyitno, S. (2017). *Effect of Competence, Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in The Office of Women Empowerment and Family Planning of West Papua*. *Asian Social Science*, 13(5), 144.
<https://doi.org/10.5539/ass.v13n5p144>
- Tjahjaningsih, C. C. (2016). Pengaruh Employee Engagement Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Sebagai Mediasi (Studi Pada Bank Jateng Kantor Pusat). . *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 30(2).
<http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/fe/article/view/242>
- Umami, K. A. (2024). *Perceived Organizational Support, Work Ethic And Compensation On Organizational Commitment*. *International Journal Of Economics, . Business And Accounting Research (IJEBAR)*, , 8(1).
<https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/12438>
- Utari, H. D. (2021). Utari, H. D., Prakoso, H., & Putera, V. S. (2021). Pengaruh *Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Produksi*. . *Prosiding Psikologi*, , 7(1), 134-139.
<https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/psikologi/article/view/25972/0>
- Waileruny, H. T. (2014). Waileruny, H. T. (2014). *Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Kota Ambon*. . *Agora*, , 2(2), 1395-1403.
<https://media.neliti.com/media/publications/35954-ID-perceived-organizational-support-job-satisfaction-dan-organizational-citizenship.pdf>
- Wargo-Sugleris, M. R. (2018). *Job Satisfaction, Work Environment And Successful Ageing: Determinants Of Delaying Retirement Among Acute Care Nurses*. . *Journal of Advanced Nursing*, , 74(4), 900-913.
<https://doi.org/10.1111/jan.13504>
- Wibowo, S. C. (2022). *Determinants of Stress Recognition And Job Satisfaction In Hospitals For Health Professionals In Indonesia*. *JIEMS. (Journal of Industrial Engineering and Management Systems)*, 15(1).
<https://journal.ubm.ac.id/index.php/jiems/article/view/3601/0>
- Widodo, A. P. (2022). *The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment And Structural Empowerment on Employee*

- Engagement and Job Performance At PT. Angkasa Pura I (Persero). . Asian Journal Of Management Analytics*, 2(1), 45-60.
<https://doi.org/10.55927/ajma.v2i1.2613>
- Wijono, S. (2015). Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Jati Kencana Beton . (*Doctoral Dissertation, Program Studi Psikologi FPSI-UKSW*).
- Xanthopoulou, D. B. (2009). *Reciprocal Relationships Between Job Resources, Personal Resources, And Work Engagement. . Journal Of Vocational Behavior*, , 74(3), 235-244.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Xiong, X. Y. (2023). *Linking High-Performance Work Systems to Work Engagement: Exploring The Mediating Role of Perceived Internal Marketability . Journal of Management & Organization*, 1-13.
<https://doi.org/10.1017/jmo.2023.30>
- Yolanda, Yudhira Ahmad, Yunita Mella. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pelanggan Menggunakan Jasa Transportasi Online Maxim Pada Mahasiswa Universitas Tjut Nyak Dhien. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (JEHSS)*,, 6(1) 196-202. <https://doi.org/10.34007/jehss.v6i1.1787>



LAMPIRAN
Lampiran 1 Lembar Informasi

Nama Peneliti : Nurul Hidayati
NIM : 221804039
Alamat : Komplek Waikiki, Blok E 5 No 5
No. Hp : 081269901063
Tujuan Penelitian : Mengetahui persepsi guru mengenai diri, pekerjaan dan lingkungan kerjanya

Peneliti adalah mahasiswi Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area. Saudara telah diminta ikut berpartisipasi dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah secara sukarela. Saudara berhak menolak berpartisipasi dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengisi skala. Yang saudara lakukan selama proses penelitian ini berlangsung adalah menjawab pertanyaan yang akan diajukan di dalam kuesioner.

Segala informasi yang saudara berikan akan digunakan sepenuhnya hanya dalam penelitian ini. Peneliti sepenuhnya akan menjaga kerahasiaan identitas saudara dan tidak dipublikasikan dalam bentuk apapun. Jika ada yang belum jelas, saudara boleh bertanya pada peneliti. Jika saudara sudah memahami penjelasan ini dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini, silahkan saudara menandatangani lembar persetujuan yang akan dilampirkan.

Nurul Hidayati

Lampiran 2 Lembar Persetujuan Responden

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :

Umur :

Alamat :

Telah mengetahui tujuan dan prosedur penelitian ini. Saya juga mengetahui adanya jaminan kerahasiaan dan kesukarelaan dalam partisipasi saya sebagai responden penelitian. Saya memahami manfaat dan risiko dari keterlibatan saya dalam penelitian ini.

Dengan ini, saya menyatakan

Bersedia/ tidak bersedia* menjadi responden pada penelitian ini

Demikian surat pernyataan ini saya sampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bener Meriah, Mei 2024

()

*Coret yang tidak perlu

Lampiran 3 Identitas Responden

Inisial :
Umur :
Jenis kelamin :
Golongan :
Diangkat Pegawai Tahun :
Tingkat Pendidikan :
Jenis Guru :
Mengajar Di :
Suku :
Agama :
Status Pernikahan :
Jumlah Anak :

Ceritakan penilaian anda mengenai dukungan atasan terhadap anda!

Ceritakan kepuasan anda terhadap pekerjaan anda sebagai guru!

Ceritakan bagaimana energi, semangat dan perasaan anda dalam bekerja

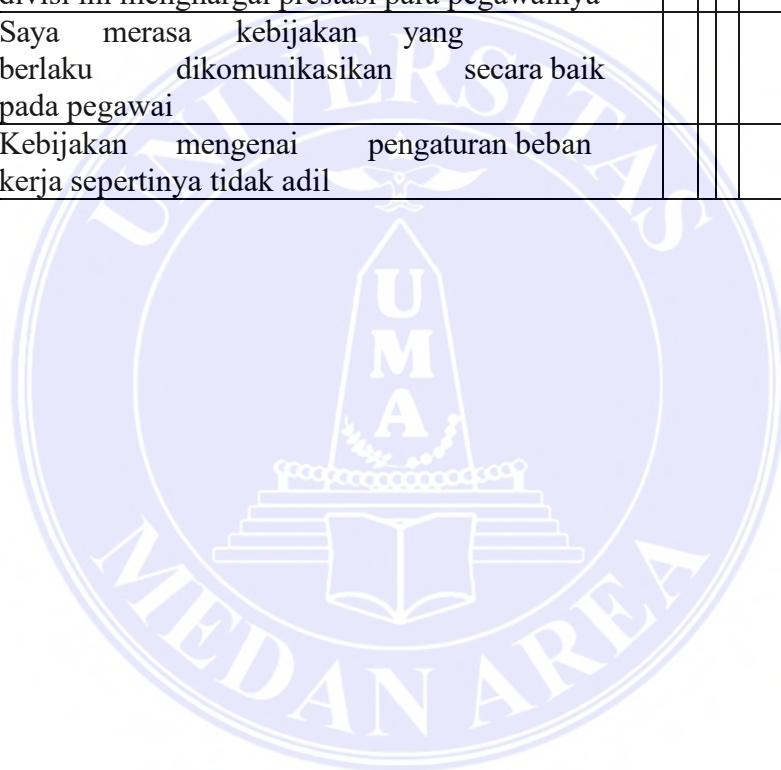
SKALA A

Mohon berikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan menyilang pilihan yang tersedia di kolom jawaban! Terdapat lima pilihan jawaban, STS (sangat tidak setuju) S (setuju) N (netral), TS (tidak setuju), dan SS (sangat setuju). Tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban benar selama sesuai dengan kondisi Bapak dan ibu. Atas partisipasi bapak dan ibu, saya ucapkan terima kasih.

Lampiran 4 Skala A

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	SN	TS	STS	
1	Pekerjaan yang saya kerjakan menarik					
2	Beban kerja pada unit kerja saya saat ini tidak memberatkan, dan saya dapat menikmati pekerjaan					
3	Aturan kerja selalu tidak jelas sehingga membingungkan					
4	Saya mendapatkan gaji yang cukup sebagai ASN					
5	Sebagai ASN kehidupan saya Terjamin					
6	Prosedur cara pembayaran gaji di institusi ini kurang jelas sehingga hal ini mengecewakan saya					
7	Promosi yang dilakukan sepertinya cukup adil					
8	Saya merasa jenjang karir pada dinas ini jelas dan transparan					
9	Kesempatan untuk promosi dilakukan secara tertutup dan hanya bagi orang-orang tertentu					
10	Kondisi lingkungan fisik kerja di ruangan terasa nyaman, membuat saya betah bekerja					
11	Saya tidak merasa terbebani dengan jam kerja yang berlaku					
12	Kurangnya fasilitas yang mendukung pekerjaan, membuat target kerja tidak tercapai					
13	Saya senang memiliki atasan yang senantiasa menghargai hasil kerja anak buahnya					

14	Ketika pegawai kurang memahami pekerjaan, atasan mampu dan bersedia mengarahkannya.				
15	Perlakuan tidak adil dari atasan membuat saya kecewa				
16	Saya merasa nyaman karena diantara kami satu divisi saling membantu satu sama lain				
17	Dalam bekerja kami saling memberikan dukungan positif satu sama lain				
18	Saya merasa kurang adanya kekompakan dan kerjasama pada divisi ini				
19	Hal yang membahagiakan saya adalah bahwa divisi ini menghargai prestasi para pegawainya				
20	Saya merasa kebijakan yang berlaku dikomunikasikan secara baik pada pegawai				
21	Kebijakan mengenai pengaturan beban kerja sepertinya tidak adil				



SKALA B

Mohon berikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan menyilang pilihan yang tersedia di kolom jawaban! Terdapat lima pilihan jawaban, STS (sangat tidak setuju) S (setuju) TS (tidak setuju), dan SS (sangat setuju). Tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban benar selama sesuai dengan kondisi bapak dan ibu. Atas partisipasi bapak dan ibu, saya ucapkan terima kasih.

Lampiran 5 Skala B

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Perusahaan menghargai hasil kerja saya				
2	Perusahaan sangat peduli dengan kesejahteraan saya				
3	Kesejahteraan yang saya harapkan, diperhatikan oleh perusahaan tempat saya bekerja				
4	Perusahaan memperhatikan nilai-nilai serta tujuan yang saya Yakini				
5	Perusahaan peduli dengan apa yang menjadi kepentingan saya				
6	Perusahaan selalu ada apabila saya membutuhkan pertolongan				

SKALA C

Mohon berikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan menyilang pilihan yang tersedia di kolom jawaban! Terdapat lima pilihan jawaban, STS (sangat tidak setuju) S (setuju) TS (tidak setuju), dan SS (sangat setuju). Tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban benar selama sesuai dengan kondisi bapak dan ibu. Atas partisipasi bapak dan ibu, saya ucapkan terima kasih.

Lampiran 6 Skala C

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi				
2	Saya memandang pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna				
3	Waktu terasa begitu cepat ketika saya bekerja				
4	Pada saat bekerja saya merasa kuat dan penuh semangat				
5	Saya antusias dengan pekerjaan yang dilakukan				
6	Saat bekerja, saya seakan lupa hal lain yang ada disekitar				
7	Pekerjaan ini menginspirasi saya				
8	. Saat bangun di pagi hari, saya merasa seperti akan pergi bekerja				
9	Saya merasa senang ketika bekerja secara terus menerus				
10	Saya bangga pada pekerjaan ini				
11	Saya tenggelam dalam pekerjaan ini				
12	Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama				
13	Bagi saya, pekerjaan ini menantang				
14	Saya menikmati pekerjaan ini				
15	Saya merasa sangat tangguh secara mental dengan pekerjaan ini				
16	Saya merasa tidak dapat melepaskan diri dari pekerjaan ini				
17	saya tetap bertahan di tempat kerja, bahkan ketika sesuatu terjadi di luar kehendak saya				
18	Pada saat libur, saya merindukan pekerjaan ini				



Usia

		Frequency	Percent
Valid	24-30	78	26
	31-36	80	26.6
	37-40	60	20
	41-46	47	15.6
	47-50	12	4
	51-60	23	7.6
	Total	300	100.0

GOLONGAN

		Frequency	Percent
Valid	3A	53	17.7
	3B	104	34.7
	3C	48	16.0
	3D	54	18.0
	4A	33	11.0
	4B	7	2.3
	4C	1	.3
	Total	300	100.0

TAHUN DIANGKAT PEGAWAI

		Frequency	Percent
Valid	1994	5	1.7
	1995	7	2.3
	1996	13	4.3
	1997	6	2.0
	1998	7	2.3
	1999	3	1.0
	2000	5	1.7
	2001	3	1.0
	2002	6	2.0
	2003	8	2.7
	2004	12	4.0
	2005	18	6.0
	2006	45	15.0
	2007	18	6.0
2008	6	2.0	

2009	28	9.3
2010	34	11.3
2011	18	6.0
2012	7	2.3
2013	6	2.0
2014	2	.7
2015	3	1.0
2016	7	2.3
2017	2	.7
2018	10	3.3
2019	4	1.3
2020	9	3.0
2021	4	1.3
2022	3	1.0
2023	1	.3
Total	300	100.0

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent
D3	42	14.0
Valid S1	219	73.0
S2	39	13.0
Total	300	100.0

Jenis Guru

	Frequency	Percent
Agama	27	9.0
Bahasa indonesia	1	.3
BK	15	5.0
Valid Guru kelas	223	74.3
PJOK	21	7.0
Wali kelas	13	4.3
Total	300	100.0

Suku

	Frequency	Percent
ACEH	82	27.3
Valid GAYO	111	37.0
JAWA	107	35.7
Total	300	100.0

Agama

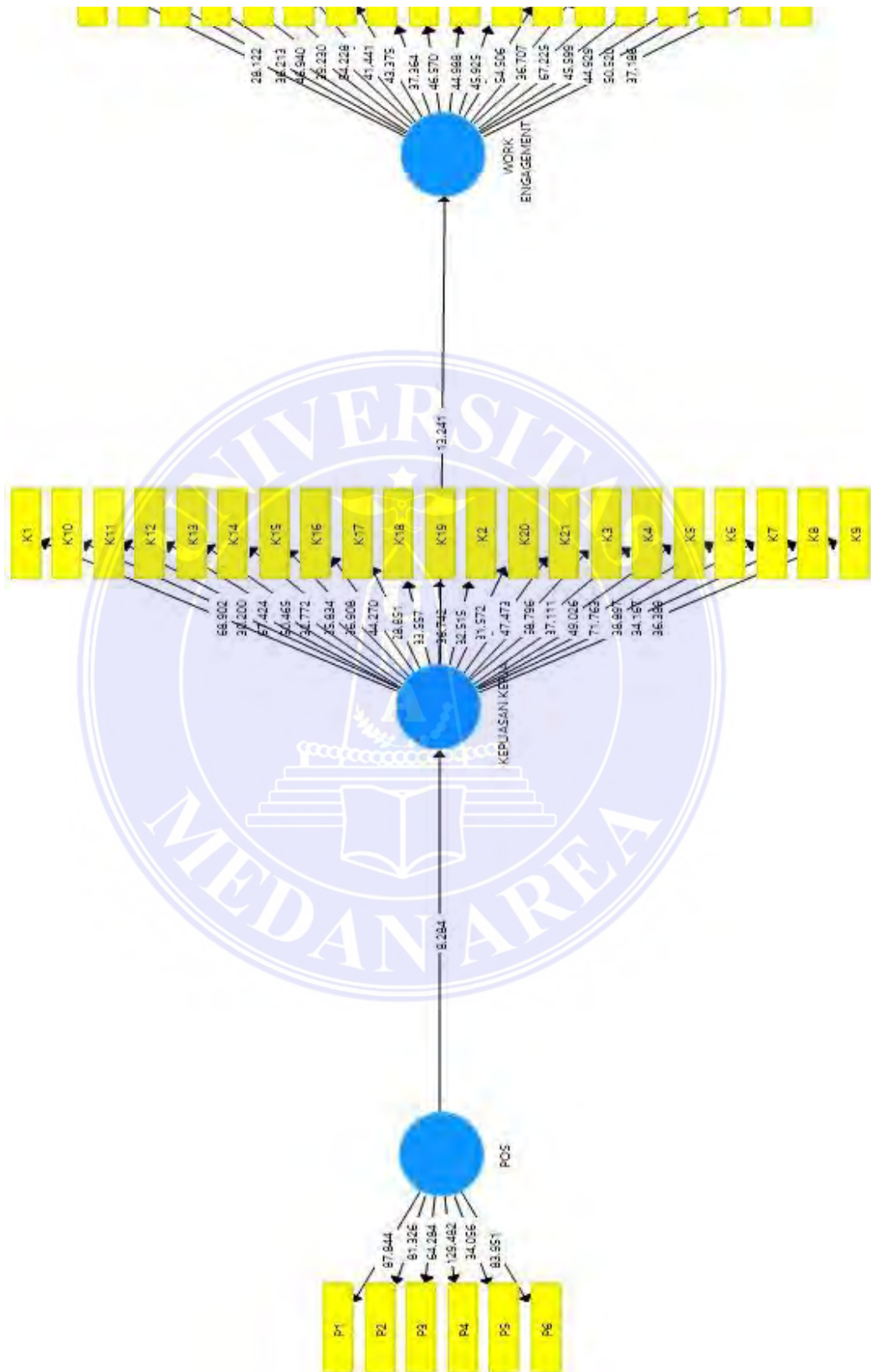
	Frequency	Percent
Valid ISLAM	300	100.0

StatusPernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Belum kawin	66	22.0	22.0	22.0
Cerai hidup	26	8.7	8.7	30.7
Valid Cerai mati	7	2.3	2.3	33.0
Kawin	201	67.0	67.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	



Lampiran 8 Smart PLS



No Item	<i>Perceived organizational support</i>	No item	Kepuasan kerja	No item	<i>Work engagement</i>
POS1	0.932	K1	0.808	WE1	0.871
POS2	0.924	K2	0.885	WE2	0.850
POS3	0.956	K3	0.870	WE3	0.885
POS4	0.834	K4	0.820	WE4	0.852
POS5	0.939	K5	0.799	WE5	0.842
POS6	0.936	K6	0.853	WE6	0.819
		K7	0.885	WE7	0.875
		K8	0.896	WE8	0.864
		K9	0.891	WE9	0.867
		K10	0.838	WE10	0.893
		K11	0.878	WE11	0.858
		K12	0.895	WE12	0.760
		K13	0.837	WE13	0.871
		K14	0.822	WE14	0.845
		K15	0.811	WE15	0.842
		K16	0.861	WE16	0.829
		K17	0.785	WE17	0.890
		K18	0.792	WE18	0.882
		K19	0.812		
		K20	0.816		
		K21	0.833		

Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepuasan Kerja	0.710
Work engagement	0.730
Perceived organizational support	0.849

Pengujian Reliabilitas berdasarkan Composite Reliability (CR)

	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja	0.710
Perceived organizational support	0.848
Work engagement	0.728

Pengujian Reliabilitas berdasarkan Cronbach's Alpha (CA)

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0.979
<i>Perceived organizational support</i>	0.964
<i>Work engagement</i>	0.977

Pengujian Validitas Diskriminan: Fornell & Larcker

	Kepuasan Kerja	<i>Perceived organizational support</i>	<i>Work engagement</i>
Kepuasan Kerja	(0.843)		
<i>Perceived organizational support</i>	0.419	(0.921)	
<i>Work engagement</i>	0.597	0.414	(0.854)

Pengujian Validitas Diskriminan: HTMT

	Kepuasan Kerja	<i>Perceived organizational support</i>	<i>Work engagement</i>
Kepuasan Kerja	0.397		
<i>Perceived organizational support</i>	0.431	0.403	
<i>Work engagement</i>	0.610	0.427	0.456

Pengujian Goodness of Fit Model

	Estimated Model
SRMR	0.049

R-Square

	R Square
Kepuasan kerja	0.180
<i>Work Engagement</i>	0.396

Q-Square

	Q² (=1 SSE/SSO)
Kepuasan Kerja	0.125
<i>Work Engagement</i>	0.285

Hasil Analisis Model Pengaruh Langsung

Pengaruh	T Statistik	P	Keterangan
<i>Perceived Organizational support -> Work Engagement</i>	7.097	0.000	Signifikan
<i>Perceived Organizational support -> kepuasan kerja</i>	8.013	0.000	Signifikan
<i>Kepuasan Kerja -> Work Engagement</i>	10.745	0.000	Signifikan

Uji signifikansi (Uji Hipotesis) Pengaruh Melalui Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O-STDEV)/STDEV)	P Values
<i>Perceived Organizational support -> Kepuasan Kerja -> Work Engagement</i>	0.219	0.218	0.033	6.638	0.000

Lampiran 9 Pengantar Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seiakuhi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id | www.pasca.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

20 Mei 2024

Nomor : 857/PPS-UMA/WD/01/V/2024
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth. Bapak/Ibu :
Kepala Disdik Bener Meriah
Serule Kayu, Kec. Bukit, Kabupaten Bener Meriah, Aceh
24582
Di -
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

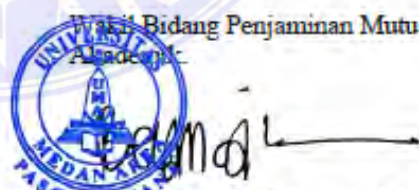
N a m a : Nurul Hidayati
NPM : 221804039
Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan penelitian di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas pemulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Guru Di Bener Meriah"

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Wakil Bidang Penjaminan Mutu
Akademik



Dr. Beby Masitno Batubara, S.Sos, M.AP

Tembusan :

1. Ketua Program Studi – M.Psi



Lampiran 10 Surat Balasan Izin Penelitian

**PEMERINTAH KABUPATEN BENER MERIAH**
DINAS PENDIDIKAN
Jl. Komplek Perkantoran Pemda Serule Kayu, Redelong, Bener Meriah-Aceh

Nomor	: 422/1507/Disdik/2024	Redelong, 30 Mei 2024
Lampiran	: -	Kepada Yth,
Prihal	: Izin Penelitian (Research)	Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area
		Di- Tempat

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Sehubungan dengan surat Universitas Medan Area Nomor :857/PPS-UMA/WD/01/V/2024, Tanggal 20 Mei 2024, Prihal penyusunan Tesis Mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area, maka dengan ini Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Bener Meriah memberikan izin kepada :

Nama : **Nurul Hidayati**
NPM : **221804039**
Program Studi : **Magister Psikologi**

Untuk mendapatkan informasi dan data – data untuk menyusun tesis yang berjudul **"Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Guru Di Bener Meriah"**.

Demikian surat izin ini dikeluarkan dan setelah selesai melakukan penelitian agar dapat membuat laporan tertulis kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Bener Meriah.

An. Kepala Dinas Pendidikan
Kabupaten Bener Meriah


JARANSTAH.S.Pd
NIP. 19820313 200504 1 001
Nd Nomor/Peg 800/1502/Disdik/2024
Tanggal, 28 Mei 2024

Lampiran 11 Surat Pengambilan Data



UNIVERSITAS MEDAN AREA

PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setakuali Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id | www.pascoa.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

20 Mei 2024

Nomor : 857/PPS-UMA/WD/01/V/2024
Lamp : -
Hal : Pengambilan Data

Kepada Yth. Bapak/Ibu:
Kepala Disdik Bener Meriah
Serule Kayu, Kec. Bukit, Kabupaten Bener Meriah, Aceh
24582

Di -
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Nurul Hidayati
NPM : 221804039
Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

“Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Guru Di Bener Meriah”

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Wakil Bidang Penjaminan Mutu

Alhamdulillah

Di: Beby Masitho Batubara, S.Sos, M.AP

Lampiran 12 Surat Selesai Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN BENER MERIAH DINAS PENDIDIKAN

Jln. Komplek Perkantoran Ponda Serula Kayu, Redelong, Bener Meriah-Aceh

Nomor : 422/Kel/Disdik/2024
Lampiran :
Prihal : Selesai Penelitian (Research)

Redelong, 24 Juni 2024
Kepada Yth,
Direktur Pascasarjana
Universitas Medan Area
Di-
Tempat

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Sehubungan dengan surat Universitas Medan Area Nomor 857/P/PS-UMA/WD/WIV/2024, Tanggal 30 Mei 2024, perihal penyusunan Tesis Mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area, maka dengan ini Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Bener Meriah menerangkan bahwa:

Nama : Nurul Hidayati
NPM : 221804039
Program Studi : Magister Psikologi

Dengan ini benar telah menyelesaikan penelitian yang berjudul "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Guru Di Bener Meriah".

Ditriman surat ini dikembalikan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Dinas Pendidikan
Kabupaten Bener Meriah

RUHAKBAR, S.H., M.M.
Pembina Utama Muda IVa
NIP. 196601212 199203 1 007