

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN PERSEPSI DUKUNGAN  
ORGANISASI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA GURU  
SMP YPM 2 SUKODONO DIMASA PANDEMI**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**Muhammad Mina**

**NIM 17410025**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2021**

**HALAMAN JUDUL**  
**PENGARUH BEBAN KERJA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI**  
**TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA GURU SMP YPM 2 SUKODONO**  
**DIMASA PANDEMI**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk Memenuhi Salah  
Satu Tugas Akhir Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

**Oleh :**

**Muhammad Mina**

**NIM 17410025**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**2021**

## HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN  
PENGARUH BEBAN KERJA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI  
TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA GURU SMP YPM 2 SUKODONO  
DIMASA PANDEMI

SKRIPSI

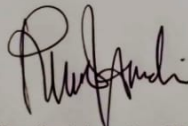
Oleh :

Muhammad Mina

NIM 17410025

Telah Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing



Rahmatika Sari Amalia, M.Psi

NIP. 199105222020122001

Mengatahui,

Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



## HALAMAN PENGESAHAN

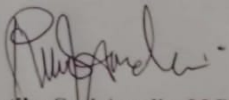
HALAMAN PENGESAHAN  
PENGARUH BEBAN KERJA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI  
TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA GURU SMP YPM 2 SUKODONO  
DIMASA PANDEMI

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

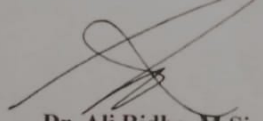
Pada tanggal, 21 Desember 2021

### Susunan Dewan Penguji

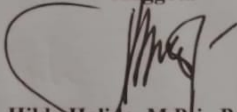
Sekretaris/ Anggota

  
Rahmatika Sagi Amalia, M.Psi  
NIP. 19910522 202012 2 001

Ketua Penguji Utama

  
Dr. Ali Ridho, M.Si  
NIP. 19780429 200604 1 001

Anggota

  
Hilda Halida, M.Psi., Psikolog  
NIP. 19910512 20191120 2 273

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Tanggal, 21 Desember 2021

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

  
  
Dr. Hj. Bisyahidah, M.Si  
NIP. 19561128 200501 2 001

## SURAT PERNYATAAN

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Mina

NIM : 17410025

Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi

Menyatakan bahwa pada penelitian Skripsi yang saya susun berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA GURU SMP YPM 2 SUKODONO DIMASA PANDEMI” merupakan karya yang ditulis oleh peneliti dengan hasil karya sendiri secara keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari terdapat claim dari pihak lain, maka hal tersebut bukan tanggung jawab dari dosen pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini dibuat oleh penulis dengan sebenar-benarnya.

Sidoarjo, 25 November 2021



Muhammad Mina

NIM. 17410025

## **MOTTO**

“Barangsiapa melibatkan diri dalam pekerjaan Allah SWT, maka Allah SWT akan terlibat dalam pekerjaannya”

Abu Bakar As-Shiddiq

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah, Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, kesehatan serta kelancaran dalam proses penyusunan skripsi sejak awal hingga akhir.

Pada karya yang sangat sederhana ini saya persembahkan kepada orang tua terutama ayah dan ibu terima kasih telah mendidik saya dan memberikan arahan untuk menjadi insan yang bermanfaat untuk orang lain, serta tidak lupa pada saudara/i saya yang telah banyak memberikan semangat dan masukkan untuk melangkah jalan selanjutnya.

Dan tak lupa saya ucapkan terima kasih kepada saudara keluarga besar, serta rekan-rekan psikologi'17 yang selalu memberikan semangat dan memberikan dukungan motivasi untuk selalu berani dalam menghadapi setiap kendala.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yakni skripsi yang berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA GURU SMP YPM 2 SUKODONO DIMASA PANDEMI”, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Shalawat serta salam senantiasa selalu haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, yang kelak senantiasa kita nantikan syafa’atnya kelak diakhir zaman.

Penulisan karya ilmiah ini tidak akan pernah selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak yang terlibat dalam membantu dalam menyelesaikan karya ilmiah skripsi. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Zamroni, S. Psi., M.Pd selaku Ketua Jurusan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Rahmatika Sari Amalia, M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, motivasi serta membagi pengalaman yang berharga kepada penulis.
5. Dr. H. Yahya, M.A, selaku dosen wali atau penasehat akademik di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Segenap civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terutama seluruh dosen, terimakasih atas segala ilmu dan bimbingannya.



7. Ayah dan Ibu yang selalu memberikan do'a, semangat serta motivasi kepada penulis sampai saat ini.
8. Saudara/i yang telah memberikan pengetahuannya dalam proses penyusunan skripsi.
9. Seluruh teman-teman Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang khususnya Mahasiswa Psikologi angkatan 2017 yang telah membantu serta mendukung satu sama lain.
10. Semua pihak yang terlibat yang tidak memungkinkan untuk disebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan, semangat dan motivasi yang diberikan agar terselesainya karya tulis ilmiah ini yakni skripsi.

Besar harapan penulis pada skripsi ini semoga diwaktu yang akan datang dapat memberikan manfaat baik bagi penulis maupun pembaca dan dapat membantu sebagai literature akademik.

Sidoarjo, 25 November 2021

Penulis



Muhammad Mina

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iii
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTARCT .....	xiv
مستخلص البحث .....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	15
C. Tujuan .....	15
D. Manfaat Penelitian.....	16
BAB II .....	17
KAJIAN PUSTAKA .....	17
A. <i>Work Engagement</i> .....	17
1. Definisi <i>Work Engagement</i> .....	17
2. Aspek-aspek <i>Work Engagement</i> .....	18
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	19

4. Dalam pandangan Islam terkait <i>Work Engagement</i> .....	21
B. Beban Kerja.....	22
1. Definisi Beban Kerja.....	22
2. Aspek-aspek Beban Kerja .....	23
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	25
4. Beban Kerja dalam Perspektif Islam.....	26
C. Persepsi Dukungan Organisasi.....	27
1. Definisi Persepsi Dukungan Organisasi.....	27
2. Aspek-aspek Persepsi Dukungan Organisasi.....	29
3. Dimensi dan Indikator Persepsi Dukungan Organisasi.....	31
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi.....	32
5. Persepsi Dukungan Organisasi pada Perspektif Islam .....	34
D. Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Work Engagement</i> .....	35
E. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap <i>Work Engagement</i> .....	37
F. Pengaruh Beban Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap <i>Work engagement</i> pada Guru SMP YPM 2 Sukodono .....	38
G. Kerangka Konseptual .....	39
H. Hipotesis.....	39
<b>BAB III.....</b>	<b>41</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
A. Desain Penelitian.....	41
B. Variabel Penelitian .....	41
C. Definisi Operasional Variabel.....	42
D. Populasi dan Sampel .....	43
1. Populasi .....	43
2. Sampel.....	44
E. Teknik Pengambilan Data .....	44
F. Validitas dan Reliabilitas .....	49

1. Validitas.....	49
2. Reliabilitas.....	53
G. Analisis Data.....	55
<b>BAB IV.....</b>	<b>57</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>57</b>
A. Deskripsi Tempat Pelaksanaan Penelitian.....	57
1. Profil SMP YPM 2 SUKODONO.....	57
2. Visi dan Misi SMP YPM 2 SUKODONO.....	57
3. Struktur Organisasi SMP YPM 2 SUKODONO.....	59
4. Waktu dan Tempat Pelaksanaan Penelitian.....	60
5. Prosedur pengambilan Data.....	60
B. Hasil Penelitian.....	61
1. Data Demografi Responden.....	61
2. Hasil Analisis Data Deskriptif.....	62
3. Hasil Kategorisasi.....	63
1) Kategorisasi Skor Beban Kerja.....	64
2) Kategorisasi Skor Persepsi Dukungan Organisasi.....	64
3) Kategorisasi Skor <i>Work Engagement</i> .....	65
C. Hasil Analisis Data.....	66
1. Uji Asumsi Klasik.....	66
1) Uji Normalitas.....	66
2) Uji Multikolinearitas.....	68
3) Uji Heteroskedastisitas.....	68
2. Uji Analisis Data.....	70
1) Uji Analisis Regresi Berganda.....	70
2) Uji T-Parsial.....	71
3) Uji F-Simultan.....	72
4) Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ ).....	73

D. Pembahasan.....	73
1. Tingkat Beban Kerja Guru SMP YPM 2 Sukodono Dimasa Pandemi....	73
2. Tingkat Persepsi Dukungan Organisasi Guru SMP YPM 2 Sukodono Dimasa Pandemi .....	75
3. Tingkat <i>Work Engagement</i> Guru SMP YPM 2 Sukodono Dimasa Pandemi .....	76
4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Work Engagement</i> pada Guru SMP YPM 2 Sukodono Dimasa Pandemi.....	77
5. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap <i>Work Engagement</i> Guru SMP YPM 2 Sukodono Dimasa Pandemi .....	79
6. Pengaruh Beban Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap <i>Work Engagement</i> Guru SMP YPM 2 Sukodono Dimasa Pandemi.....	80
<b>BAB V.....</b>	<b>82</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>82</b>
A. Kesimpulan .....	82
B. Saran.....	83
1. Untuk Peneliti Selanjutnya .....	83
2. Untuk Subjek Penelitian.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>95</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Populasi Penelitian.....	43
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala Beban Kerja.....	47
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala SPOS ( <i>The Survey of Perceived Organizational Support</i> ).....	47
Tabel 3.4 <i>Blueprint</i> Skala Work Engagement.....	48
Tabel 3.5 Penilai Ahli <i>Content Validity Ratio</i> .....	50
Tabel 3.6 Uji Validitas Skala Beban Kerja .....	51
Tabel 3.7 Uji Validitas Skala SPOS ( <i>The Survey of Perceived Organizational Support</i> ).....	52
Tabel 3.8 Uji Validitas Skala <i>Work Engagement</i> .....	52
Tabel 3.9 Tingkatan Reliabilitas.....	53
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	54
Tabel 4.1 Data Demografi Responden.....	61
Tabel 4.2 Hasil Analisis Data Deskriptif.....	62
Tabel 4.3 Rumus Kategorisasi Norma .....	63
Tabel 4.4 Kriteria Kategorisasi Beban Kerja .....	64
Tabel 4.5 Kriteria Kategorisasi Beban Kerja .....	64
Tabel 4.6 Kriteria Kategorisasi Dukungan Organisasi .....	65
Tabel 4.7 Kriteria Kategorisasi Dukungan Organisasi .....	65
Tabel 4.8 Kriteria Kategorisasi <i>Work Engagement</i> .....	66
Tabel 4.9 Kriteria Kategorisasi <i>Work Engagement</i> .....	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov.....	67
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas .....	69
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas .....	69
Tabel 4.13 Uji Analisis Regresi Berganda .....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji T-Parsial .....	72
Tabel 4.15 Hasil Uji T-Parsial .....	72
Tabel 4.16 Hasil Uji F-Simultan .....	73
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	73

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....</b>	<b>40</b>
<b>Gambar 3.1 Pengaruh Beban Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap <i>Work Engagement</i>.....</b>	<b>42</b>
<b>Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMP YPM 2 Sukodono (2020) .....</b>	<b>59</b>
<b>Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot .....</b>	<b>67</b>
<b>Gambar 4.3 Hasil Grafik <i>scatterplots</i> .....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1 Kuisiner Penelitian .....</b>	<b>96</b>
<b>Lampiran 2 Uji Validitas &amp; Reliabilitas .....</b>	<b>100</b>
<b>Lampiran 3 Tabulasi Data Responden Penelitian .....</b>	<b>105</b>
<b>Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>113</b>
<b>Lampiran 5 Uji Analisi Data .....</b>	<b>115</b>
<b>Lampiran 6 Surat Izin Penelitian skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.....</b>	<b>117</b>
<b>Lampiran 7 Surat Balasan Izin Penelitian dari SMP YPM 2 Sukodono..</b>	<b>118</b>



## ABSTRAK

**Muhammad Mina, 17410025.** Pengaruh Beban Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Work Engagement* Pada Guru SMP YPM 2 Sukodono Dimasa Pandemi.

**Pembimbing : Rahmatika Sari Amalia, M.Psi**

Kata Kunci : Beban Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi, *Work Engagement*

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap *work engagement* pada guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi. *Work Engagement* adalah kondisi mental yang positif, yang berhubungan pada aktivitas pekerjaan yang ada pada diri individu ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, serta penghayatan (Schaufeli, dkk 2002). Beban Kerja ialah jumlah pekerjaan yang dibebani pada individu dengan tekanan volume waktu serta tingkatan usaha yang dilakukan (Hart & Staveland, 1988). Persepsi Dukungan Organisasi diartikan persepsi pegawai terhadap sejauh mana dukungan organisasi organisasi dalam memberikan nilai kontribusi pegawai serta memperhatikan kesejahteraan kehidupan terhadap pegawai (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Data penelitian ini diperoleh dari SMP YPM 2 Sukodono dengan jumlah responden 48 guru. Teknik yang digunakan yakni teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale* yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bekker (2003), skala Beban Kerja NASA-TLX yang dikembangkan oleh Hart dan Staveland (1988), skala SPOS (*The Survey of Perceived Organizational Support*) yang dikembangkan oleh Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986). Kemudian dalam analisis data yang dilakukan menggunakan Uji Asumsi Klasik dan Uji Analisis Data.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari persepsi dukungan organisasi terhadap *work engagement* pada guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi, Namun tidak ditemukan pengaruh yang signifikan secara parsial dari beban kerja terhadap *work engagement* pada guru SMP YPM 2 Sukodono. Tetapi secara simultan dari hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang menunjukkan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan hasil R Square sebesar 50,4% terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja dan pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *work engagement* pada guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi.

Kata Kunci : Beban Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi, *Work Engagement*

## ABSTARCT

**Muhammad Mina, 17410025.** The Effect of Workload and Perceived Organizational Support for Work Engagement on Teachers of YPM 2 Sukodono Junior High School In Pandemic Era.

**Advisor: Rahmatika Sari Amalia, M.Psi**

Keywords: Workload, Perception of Organizational Support, Work Engagement

---

This research aims to determine the influence of workload and perception of oragnization of work engagement on teachers of YPM 2 Sukodono junior high school in the pandemic era. Work Engagement is a positive mental condition, which is related to work activities in individuals characterized by passion, dedication, and imagination. (Schaufeli, et al. 2002). Workload is the amount of work that is burdened on individuals with the pressure of the volume of time and the level of effort done. (Hart & Staveland, 1988). Perception of organizational support is defined as employee perception of the extent of organizational support in contributing employees and paying attention to the welfare of life towards employees. (Rhoades dan Einsenberger, 2002).

The data of this research was obtained from YPM 2 Sukodono Junior High School with 48 teachers as respondents. The technique used is the saturated sampling technique. This study uses the Utrecht Work Engagement Scale developed by Schaufeli & Bekker (2003), NASA-TLX workload scale developed by Hart dan Staveland (1988), SPOS scale (*The Survey of Perceived Organizational Support*) developed by Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986). Then, the data analysis carried out using the Classical Assumption Test and Data Analysis Test.

The results of this research indicate that there is a partially significant effect of perception organizational support on work engagement for teachers of SMP YPM 2 Sukodono during the pandemic. However, there is no partially significant effect of workload on work engagement for teachers of SMP YPM 2 Sukodono. However, simultaneously from the results of this study, the results showed that  $0.000 < 0.05$  with an R Square of 50.4% there was a significant effect of workload and the effect of perception organizational support on work engagement in YPM 2 Sukodono Junior High School teachers during the pandemic.

Keywords: Workload, Perception of Organizational Support, Work Engagement

### مستخلص البحث

انيم دمحم، 17410025. في تكراسملا ي ميظنتلا معدلا كاردإو لمعلا عبء ريثأت العمل لء معلمي تسردملا المتوسطة (YPM 2 Sukodono) أثناء ءابولا. المشرفة: رحماتيكا ساري أماليا، الماجستير. الكلمات الرئيسية: عبء العمل، إدراك الدعم التنظيمي، المشاركة في العمل.

كان الهدف من هذا البحث لمعرفة تأثير عبء العمل تكراسملا ي ميظنتلا معدلا كاردإو في العمل على معلمي تسردملا المتوسطة (YPM 2 Sukodono) أثناء هذا الوباء، المشاركة في العمل هي حالة عقلية إيجابية، والتي ترتبط بأنشطة العمل في الأفراد الذين يتميزون بالعاطفة والتفاني والخيال (شوفيلي، وآخر، 2002). عبء العمل هو مقدار العمل الذي يثقل كاهل الأفراد بضغط حجم الوقت ومستوى الجهد المبذول (هارت وستاغلاند، 1988). ويعرف مفهوم الدعم التنظيمي بأنه تصور الموظف لمدى الدعم التنظيمي في المساهمة في الموظفين والاهتمام برفاهية الحياة للموظفين (رودس واينسبرغر، 2002).

تم الحصول على هذه البيانات البحثية من تسردملا المتوسطة (YPM 2 Sukodono) مع ما مجموعه 48 معلما، التقنية المستخدمة هي تقنية أخذ العينات المشبعة، استخدمت الدراسة مقياس مشاركة عمل أوترخت الذي طورته شوفيلي وباكر (2003)، وهو مقياس عبء العمل بين ناسا و(TLX) الذي طورته هارت وستاغلاند (1988)، ومقياس (SPOS) الذي طورته أيزنبرجر وهنتغتون وهاتشيسون وسوا (1986)، ثم في تحليل البيانات باستخدام اختبار الافتراض الكلاسيكي واختبار تحليل البيانات.

وأظهرت النتائج من هذا البحث أن هناك تأثيرا كبيرا جزئيا على تصور الدعم التنظيمي للمشاركة في العمل في معلمي تسردملا المتوسطة (YPM 2 Sukodono) أثناء هذا الوباء. ولكن لم يكن هناك تأثير كبير جزئيا لعبء العمل على المشاركة في العمل في معلمي تسردملا المتوسطة (YPM 2 Sukodono)، ولكن في وقت واحد من نتائج هذا البحث أظهرت النتائج التي أظهرت  $0,05 > 0,000$  مع نتائج (R Square) من 50,4% كان هناك تأثير كبير على عبء العمل وتأثير تصور الدعم التنظيمي للمشاركة في العمل في معلمي تسردملا المتوسطة (YPM 2 Sukodono) أثناء هذا الوباء.

الكلمات الرئيسية: عبء العمل، إدراك الدعم التنظيمي، المشاركة في العمل.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Wabah pandemi Covid-19 merupakan penyakit yang menular diakibatkan pada sindrom pernapasan coronona virus 2 (SARS-CoV-2). Sehingga hal ini berdampak pada aspek kehidupan masyarakat terutama di Indonesia. Yang mana mengubah aspek kehidupan antara lain, sosial budaya, perekonomian, pendidikan, kesehatan hingga gaya hidup. Dari hasil riset yang dilakukan oleh Riset Nielsen menyatakan bahwa 50% masyarakat Indonesia mengurangi kegiatan di luar rumah. Begitu juga dengan kegiatan proses pembelajaran pada sektor pendidikan dilaksanakan dari rumah untuk mencegah penularan Covid-19 (Siahaan, 2020).

Hal tersebut memaksa beberapa perubahan secara tiba-tiba pada sektor pendidikan kondisi yang mendesak yang disebabkan adanya pandemi Covid-19, maka sektor pendidikan harus dapat melakukan adaptasi dan inovasi terkait dalam pemfaatan teknologi dengan diterapkannya metode pembelajaran yang dilaksanakan dengan sistem daring (dalam jaringan) atau dilaksanakan dengan cara online. Khususnya pada guru yang harus dapat menyampaikan materi pembelajaran secara profesional. Setyosari (dalam Khasanah dkk, 2020) mengungkapkan pembelajaran yang dilaksanakan dengan jaringan mempunyai potensi, diantaranya: kemudahan akses, kebermaknaan belajar, dan peningkatan hasil pemebelajaran. Sehingga dalam praktiknya guru maupun peserta didik diupayakan untuk dapat berinteraksi serta penyampaian pengetahuan secara online materi. Oleh karena itu, keterikatan kerja guru dimasa pandemi ini haruslah secara total dikarenakan akan mempengaruhi kualitas pembelajaran pada umumnya.

Sehingga guru ataupun pendidik harus mempunyai sikap *work engagement* yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya terlibat secara penuh pada pengabdian diri dalam melaksanakan pekerjaan secara penuh, serta proaktif dalam

menjalankan kegiatan pembelajaran, serta mampu menunjukkan semangat dalam pekerjaan, dedikasi, serta penghayatan dalam pekerjaan (Schaufeli, dkk 2002; Bekker, dkk 2011) yang digunakan untuk proses pembelajaran untuk peserta didik serta dalam memberikan bimbingan dan menjaga potensi peserta didik agar memiliki akhlakul karimah, serta berbudi pekerti yang baik (Halik & Saira, 2018).

Namun dalam penerapannya metode pembelajaran dalam jaringan (*daring*) saat ini memunculkan berbagai persoalan yang dihadapi pada sektor pendidikan baik dari guru atau peserta didik. Pada pelaksanaan kegiatan pembelajaran daring terdapat fenomena yang dialami dari guru dan peserta didik yakni ketidak pahamnya peserta didik ketika pelaksanaan pembelajaran daring hal ini disebabkan karena tidak dilakukan secara langsung serta sulitnya guru untuk memantau perkembangan belajar peserta didik tetapi persoalan lain muncul karena ketersediaan kuota yang harganya cukup tinggi serta keterbatasan sarana dan prasarana untuk guru dan peserta didik dalam menjalankan aktivitas kegiatan pembelajaran daring (Harnani, 2020; Taradisa dkk, 2020). Menurut hasil survei yang dilakukan oleh KPAI dan Federasi Guru Indonesia (FSGI) pada bulan April 2020 saat pembelajaran daring dampak dari pandemi menunjukkan yakni bagi guru sebesar 77,6% menargetkan materi penugasan dan evaluasi hal ini dikarenakan guru merasa jenuh dalam pembelajaran yang dilakukan secara daring, dan hanya sebesar 20,8% sebagian sekolah memiliki panduan teknis pembelajaran secara daring dan cenderung menyepelkan yang menyebabkan tidak mengajar secara online, selain itu bagi peserta didik menyatakan bahwa 76,7% tidak menyukai proses pembelajaran daring, hal ini dikarenakan kurangnya interaksi dengan guru dan kawan sebaya serta banyaknya tugas yang diberikan oleh guru (Widjaja, 2020).

Dalam pelaksanaannya kegiatan pembelajaran daring belum terlaksana dengan sempurna, sebesar 60% guru merasa beban kerja serta tuntutan pekerjaan yang bertambah terasa lebih berat daripada proses belajar sebelumnya sehingga guru kurang berenergi untuk dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran secara daring dan juga guru menuturkan bahwa hanya 25% peserta didik yang benar-benar

mengikuti pelaksanaan pembelajaran secara online dengan baik (Marzoan, 2020). Dengan diterapkannya sistem *work form home* dalam kegiatan pembelajaran di masa pandemi menunjukkan keterlibatan kerja seorang guru dimasa pandemi menunjukkan mencapai 50% secara menyeluruh tidak melebihi 70% (Busyra & Sani, 2020). Pada penelitian yang dilakukan Rokhani (2020) menjelaskan bahwa guru dimasa pandemi saat ini sebesar 75% mengalami kejenuhan bekerja yang dilaksanakan dari rumah, hal ini disebabkan karena tidak adanya interaksi dari peserta didik maupun sesama guru, dan 87.5% juga menurunkan kualitas proses kegiatan pembelajaran serta kurang fokus bekerja yang disebabkan karena adanya interaksi pada anggota keluarga sebesar 87.5%.

Tidak hanya itu dampak pandemi ini menurut survei yang dilaksanakan oleh Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan pembelajaran daring sebesar 53,55% guru mengalami kesusahan dalam hal mengatur kelas pada pelaksanaan pembelajaran jarak jauh. Dan sebanyak 49,24% guru mengalami kesulitan pada asesmen pembelajaran, serta 48,45% guru mengalami kesulitan dalam mengoperasikan teknologi (Shofa, 2020). Selaras dengan temuan survei lapangan yang dilakukan Federasi Serikat Guru Indonesia (FSGI) dan Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI) dari 14 provinsi dengan jumlah responden 602 guru mengemukakan 8% guru yang mengetahui tentang pemakaian handphone/ gawai dalam pembelajaran daring, dan sebanyak 82,4% yang minim menggunakan gawai dalam pembelajaran daring. Selain itu 9,6% guru sama sekali tidak menggunakan handphone ketika pembelajaran daring (KPAI, 2020). Dari data-data survei diatas permasalahan yang terjadi di masa pandemi ini masih banyak guru yang belum paham dalam penggunaan gawai/ handphone, hanya sebagian sekolah yang membuat teknis pelaksanaan kegiatan pembelajaran online, serta banyak guru yang merasa kurang bersemangat dalam mengajar secara online dan cenderung mengabaikan yang akhirnya menyebabkan tidak mengajar secara online, dan kurang inovatif dalam kegiatan pembelajaran secara online (Amiruddin dkk, 2021). Hal tersebut menunjukkan guru di di masa pandemi saat ini

mengalami sikap *disengaged* yang dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya merasa beban kerja serta tuntutan pekerjaan yang bertambah beban terasa lebih berat daripada proses belajar sebelumnya, serta ketidakpahaman terhadap dalam penggunaan IPTEK, dan keterbatasan sarana dan prasarana untuk guru dan siswa dalam melaksanakan aktivitas kegiatan pembelajaran daring dan juga banyak para siswa mematikan mikrofon di saat sesi tanya jawab serta mematikan kamera (Rahman, 2020).

Berdasarkan persoalan-persoalan di atas guru dimasa pandemi ini dari beberapa temuan survei menunjukkan guru mengalami *not engaged* dalam hal kegiatan pembelajaran yang dilakukan, peneliti juga melakukan pra-penelitian yang dilakukan pada bulan Desember di lingkungan SMP YPM 2 Sukodono yang bekerja selama kurang lebih 20 tahun lebih sebanyak 48,1% dari responden 7.7% pimpinan, 11.5% guru dan staff, 11.5% staff, dan 69.2% guru, menunjukkan bahwa pada lingkungan SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi ini mengalami *disengaged* sebesar 54% serta 46% mengalami *engaged*. Hasil tersebut juga didukung dari hasil wawancara pada bulan Februari dari beberapa guru yang berinisial Fd, Sg, Is di SMP YPM 2 SUKODONO. Dari ketiga subjek tersebut menuturkan dalam kegiatan pembelajaran selama pandemi ini terasa lebih berat dan kurang bergairah dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Karena hal tersebut pada sebelumnya dilakukan secara langsung kini dilakukan dengan cara daring serta luring. Yang artinya harus mempelajari platform digital untuk menyiapkan materi untuk dijelaskan ketika pembelajaran secara daring begitu juga ketika pelaksanaan luring guru juga menyiapkan materi ketika kegiatan pembelajaran secara luring.

Masalah lain yang dihadapi di masa pandemi ini dari ketiga subjek tersebut mengatakan tidak semua guru memiliki sarana dan prasana dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran secara daring. Sehingga menyebabkan menurunnya semangat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang guru. Yang pada akhirnya berdampak pada aspek penghayatan dari seorang guru di masa

pandemi saat ini menurun karena harus menjalankan dua metode pembelajaran yakni daring dan luring. Selain itu di masa pandemi ini dalam menyelesaikan pekerjaan cenderung asal yang penting selesai dan cepat, tidak adanya konsentrasi secara penuh dalam pekerjaan. Dari salah satu pimpinan sekolah juga menyampaikan bahwa masih terdapat guru yang tidak paham dalam mengoperasikan platform digital dan merasa kebingungan dan perlu untuk melatih diri untuk membiasakan dengan menggunakan media belajar digital. Maka dari itu khususnya pada sektor pendidikan memerlukan guru yang bersinergi serta berdedikasi yang kuat. Karena tugas dan tanggung jawab dari seorang profesi kependidikan yang berada pada jenjang pendidikan antara SD samapai dengan SMP ialah sebagai *role model*, teladana untuk peserta didik, membentuk karakter peserta didik, dan mampu memberikan contoh yang baik dalam hal bersikap (Sopian, 2016).

Maka dalam hal ini mewujudkan kegiatan pembelajaran di masa pandemi khususnya di lingkungan sekolah SMP YPM 2 Sukodono tidaklah mudah, karena perlunya ada dukungan dari beberapa pihak yang terkait untuk keberhasilan dalam kegiatan pembelajaran. Untuk itu, perlunya sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dan integritas untuk mendorong terwujudnya individu yang berkualitas. Sehingga faktor utama dalam sektor pendidikan yakni kualitas tenaga pendidik atau guru, sehingga pendidikan harus mencari seorang yang energik serta berdedikasi yang besar, antara lain guru yang memiliki *engagement* di dalam bekerja. Hal ini juga dijelaskan oleh Smulder (2006) bahwa guru dalam sektor pendidikan harus memiliki *work engagement* yang kuat agar tercapainya kualitas pelayanan yang terbaik dalam modal utamanya (dalam Asfiah & Purwaningtyas, 2014). Karena pendidikan salah satu wadah untuk membentuk kepribadian tiap individu yang mana harus selalu diperhatikan, dikembangkan, dan dijaga (Leonard, 2015; Izzah, 2018).

Berubahnya kegiatan pembelajaran pada sektor pendidikan akibat dari wabah pandemi *covid-19* pimpinan sekolah serta guru harus dapat beradaptasi serta



mampu mengatasi kesenjangan prestasi dalam belajar dengan memperhatikan pengelolaan pembelajaran dan kurikulum, serta termasuk pada penilaian secara adil (menyeluruh, berkualitas, serta akurat), pada masa pembelajaran yang dilaksanakan secara luring dan daring (Alam, 2020). Maka tanggungjawab seorang guru lebih ekstra terlebih pada saat pandemi *covid-19* yang dapat mengakibatkan efek negatif bagi seorang guru yakni seperti *burnout* (Prieto, Soria, Martinez dan Schaufeli, 2008) yang dapat mengakibatkan penurunan kesehatan guru (Hakanen, Bakker dan Schaufeli, 2006).

Sehingga guru dimasa pandemi khususnya pada SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi ini mengalami penurunan semangat yang dikarenakan beberapa faktor yang diantaranya beban kerja atau tuntutan pekerjaan yang bertambah dan kurangnya pengalaman dalam mengajar secara daring yang sebelumnya belum dilakukan serta tidak adanya sarana dan prasarana yang semuanya memiliki guna menunjang kegiatan pembelajaran daring. Dalam tuntutan pekerjaan yang terkait dengan sumber daya dengan fisik dan keadaan psikologis yang baik dari segi kognitif serta upaya emosional yang diterapkan dalam pekerjaan (Sarath & Manikandan, 2014). Tidak hanya kinerja yang besar pada sektor pendidikan juga menginginkan sumber daya manusia yang mempunyai perilaku yang proaktif dan inovatif serta adanya dukungan dari organisasi seperti dukungan materiil maupun non materiil dalam mengatasi tekanan dan tantangan yang dihadapi guru dalam menjalankan aktivitas kegiatan belajar mengajar serta guru mampu berdedikasi dan bersedia terlibat dalam tuntutan pekerjaan (Bekker & Leiter, 2010). Pendapat Bakker, dkk (2008) menyatakan bahwa pada zaman modern seperti, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki sikap antusias semangat yang tinggi, dan mampu memunculkan pikiran inovatif dalam pekerjaan, serta mempunyai energi dan kemauan yang tinggi dalam mencapai kinerja dan kualitas kerja yang lebih baik.

Dalam kondisi pandemi saat ini mengakibatkan efek pada individu yakni dengan menurunnya perilaku *work engagement*, maka organisasi membutuhkan

sumber daya manusia yang bersinergi serta berdedikasi yang kuat, yakni individu dengan *engagement* yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator guru yang memiliki sikap *engagement* yakni dapat melaksanakan penilaian secara adil pada peserta didik, tanggung jawab, dapat beradaptasi dalam kondisi ataupun situasi, dapat bekerja sama, kemapaun mengikuti perkembangan iptek (Rusdianti, Wardoyo, & Santoso, 2011). Hal ini juga telah diutarakan oleh Thomas (dalam, Prahara & Hidayat, 2019) bahwa pegawai yang mempunyai *engagement* yang tinggi dapat bekerja secara baik dari pada karyawan dikata “*cukup baik*”, karena dalam menjalankan pekerjaan membutuhkan komitmen untuk mencapai pada tujuan yang diinginkan, serta dapat menggunakan intelegensi dalam membuat pilihan agar dapat menuntaskan pekerjaan dengan cara terbaik dan mengontrol perilaku diri sendiri agar dapat memastikan pekerjaan yang dijalankan secara benar dan sesuai pada tujuan yang ingin diraih serta dapat mengambil keputusan untuk evaluasi apabila diperlukan.

*Work engagement* dapat membantu individu dalam perasaan yang lebih positif dalam menjalankan pekerjaan. Crawford, dkk (dalam Mufarrihah dkk, 2020) mengatakan bahwa *work engagement* yang ada pada guru dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat meningkatkan motivasi untuk menyelesaikan tantangan pada hal baru. Karena hal tersebut berdampak pada pola pikir yang lebih positif terhadap pekerjaan dan mampu beradaptasi dalam perubahan (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002). *Work engagement* diartikan kondisi mental yang positif, yang berhubungan dengan pekerjaan yang ada pada diri individu ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, serta penghayatan (Schaufeli, Salanova, Roma, & Bakker, 2002). Hal ini juga disampaikan pernyataan dari Bakker & Leiter (2010) keterikatan kerja ialah keadaan aktif terkait pekerjaan yang positif para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dengan turut aktif serta ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan. Selaras dengan pernyataan Lockwood (2005) *engagement* merupakan kondisi individu dimana ia mampu berdedikasi pada organisasi dengan baik secara psikologis dan secara intelektual.

Oleh sebab itu organisasi yang memiliki karyawan dengan sikap semangat, antusias dan terlibat secara penuh dalam bekerja merupakan salah satu sikap *work engagement* yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi maupun bagi karyawan lainnya antara lain dapat meningkatkan loyalitas, komitmen yang tinggi, dapat memberikan contoh bagi karyawan lainnya, serta bertahan di organisasi lebih lama (Roberts & Davenport, 2002).

Sehingga dalam konsep *work engagement* terdapat aspek-aspek yang mempengaruhi pada saat bekerja diantaranya yaitu *vigor*, *dedication* *absorption* (Schaufeli dkk, 2006). Hal ini *vigor* ialah salah satu energi dan kekuatan mental dalam melaksanakan pekerjaan dengan tekanan yang tinggi, berani dan terus berusaha dalam menghadapi tekanan dalam bekerja serta berusaha menyelesaikan pekerjaan serta teliti pada pekerjaan yang sulit. Sedangkan pada *dedication* lebih mengarahkan kepada keterlibatan pada saat melaksanakan tugas dengan antusias yang tinggi, menyukai tantangan, dan inspiratif. Serta *absorption* mengarah kepada bagaimana pegawai melakukan konsentrasi dan teliti pada pekerjaan, hingga individu merasa waktu begitu cepat dalam pekerjaan tanpa mendapat kesulitan (Nugroho, Mujiasih, & Prihatsanti, 2013).

Dalam islam segala aktivitas yang ada di muka bumi ini ialah sebuah amanat yang diberikan untuk setiap individu dari Allah SWT. Begitu juga dalam hal aktivitas bekerja merupakan salah satu perbuatan yang dianjurkan oleh Allah SWT dalam firman QS. At-Taubah 105: “*Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*”. Pada kalimat “*Bekerjalah kamu*” bahwa Allah SWT telah memerintahkan pada setiap hamba-Nya untuk selalu beramal dan bekerja dengan sungguh-sungguh dan ikhlas tanpa mencari popularitas, dan mencari pujian.

Menurut Bekker (2011) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* pada diri individu antara lain yakni tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang mana hal ini merupakan stimulus untuk memerintah dan menuntut agar direspon oleh individu, adapun aspek yang meliputi tuntutan pekerjaan antara lain tuntutan emosi, beban kerja yang berlebih, perubahan dalam organisasi, serta sumber daya pekerjaan (*job resources*) dalam hal ini lebih banyak melihat pada aspek psikologis, sosial, serta perusahaan/ organisasi dari pekerjaan dan varian tugas serta mendapatkan kesempatan dalam berpartisipasi pada pengambilan tugas, selain itu sumber daya pribadi (*personal resources*) yang mana hal ini ditekankan pada evaluasi diri yang bersifat positif pada kemampuan dan ketahanan mental (*resiliensi*) dalam diri individu sebagai kontrol diri untuk memberikan dampak positif bagi lingkungan organisasi maupun lingkungan kerjanya.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ulfah, dkk (2019) dalam penelitiannya pada karyawan di PT. World Innovative Telecommunication (OPPO) Banjarmasin menyatakan adanya hubungan yang positif antara beban kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan dengan adanya sumbangan yang efektif sebesar 63,8% dan 36,2% menyatakan faktor lain diluar beban kerja dengan keterikatan kerja. Maka dengan terdapatnya beban kerja ataupun tuntutan dalam pekerjaan yang semestinya harus dipenuhi oleh seorang individu dapat menyebabkan terbebani sehingga memunculkan perilaku keinginan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan Tirtaputra, Tjie, dan Salim, 2017). Tinggi rendahnya perilaku *work engagement* pada individu dipengaruhi beberapa faktor yakni antara lain, sumber daya kerja (*job resources*) dan sumber daya individu (*personal resources*) (Bakker & Demerouti, 2007). Namun, Bakker & Demerouti (2007); Bakker & Demerouti (2008) juga menjelaskan pada model JD-R (*Job Demands-Resources*) menyatakan bahwa perilaku *work engagement* di pengaruhi oleh faktor-faktor yakni *job demands*, *job resources*, dan *personal resources* dan faktor modal psikologis (*psychological capital*) seperti optimisme, kepercayaan diri (*self efficacy*), harapan yang akan datang, serta resiliensi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Iksan, dkk, 2020) menyampaikan bahwa *job demands* berpengaruh signifikan pada perilaku *work engagement*. Dalam hal ini apabila *job demands* tinggi, maka perilaku *work engagement* pada pegawai meningkat. Secara umum, asumsi pada model JD-R menyatakan ketika *job demands* tinggi, perlu upaya tambahan dari organisasi yang harus dilakukan agar mendapatkan tujuan pekerjaan serta mencegah penurunan perilaku *work engagement*. Meskipun *job demands* bukanlah hal yang negatif, tetapi ia dapat memicu *job stressors* apabila adanya beban kerja yang membutuhkan upaya besar dan hal tersebut dikaitkan dengan besarnya usaha yang mana dapat menimbulkan respon negatif seperti halnya kecemasan, depresi, serta *burnout* (Schaufeli & Bakker, 2004).

Menurut Menpan (dalam Dhania, 2012) mendefinisikan beban kerja yaitu sekumpulan maupun kumpulan aktivitas yang mesti dituntaskan oleh organisasi maupun pemegang jabatan dengan jangka waktu tertentu. Sedangkan pendapat dari Hart & Staveland (1988) beban kerja menjelaskan bahwa jumlah pekerjaan yang dibebani pada individu dengan tekanan volume waktu serta tingkatan usaha yang dilakukan. Hal ini selaras yang disampaikan oleh Soeprihanto (dalam Jumalia, 2016) menyatakan beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang wajib dikerjakan oleh organisasi dan pemangku jabatan dalam rentang waktu tertentu. Sehingga hal ini apabila seorang pegawai yang bekerja dibawah standar maka resiko beban kerja yang diterima juga akan bertambah berat.

Di islam bekerja merupakan aktivitas yang dicata sebagai salah satu bentuk ibadah dan juga telah diatur tentang pekerjaan yang dikerjakan oleh setiap individu yang mana tertuang dalam Alquran surah Al-Baqarah ayat 286: "*Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan*

*kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir". (QS. Al Baqarah: 286)*

Dengan pemberian beban kerja dari organisasi atau perusahaan pada setiap individu berbeda memunculkan berbagai persepsi oleh para pegawai maupun karyawan. Dan terdapat aspek-aspek yang terdapat pada beban kerja seperti tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan waktu, performansi, tingkat usaha, serta tingkat frustrasi. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Spector (1985) menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan berkaitan dengan perasaan individu pada pekerjaan yang dilakukan terhadap macam aspek-aspek pada pekerjaan yang dijalankan tersebut, oleh karenanya keterikatan kerja sangat berkaitan dengan puas atau tidak puas pada pekerjaannya. Selain itu Spector (dalam Baliarti, 2016) menjelaskan bahwa beban kerja salah satu faktor yang mempengaruhi dari *work engagement*.

Sektor pendidikan di masa pandemi khususnya pada lingkungan sekolah SMP YPM 2 Sukodono terdapat permasalahan yang mana menurunnya produktifitas kinerja guru karena hal ini dilatarbelakangi oleh tuntutan kerja ataupun beban kerja yang bertambah dan tidak ada rasa keterikatan pada guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai seorang guru terhadap pekerjaannya (Albrecht, 2010). Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfian, dkk (2017) menyatakan bahwa beban kerja terdapat pengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja di Pegawai Dinas Pendidikan Aceh halini dibuktikan dengan hasil nilai CR sebesar 10,393 dengan probabilitas sebesar 0,000. Hal ini juga disampaikan dari pernyataan dari Lockwood (dalam Dwitasari, Ilhamuddin, & Widayarsi, 2015) menjelaskan penyebab faktor-faktor yang mempengaruhi dalam *work engagement* selain beban kerja, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Selain itu *work engagement* juga dipengaruhi pada diri individu (*personal*

*resources*), dan beban kerja atau tuntutan pekerjaan (*job demands*), serta sumber daya pekerjaan (*job resources*) (Bekker & Demerouti, 2008).

Menurut penelitian yang dilakukan Dwitasari dkk (2015) Untuk meningkatkan *work engagement* guru perlu dukungan dari luar, salah satu dukungan dari luar yakni persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu bentuk variabel dukungan sosial yang sangat penting dalam *job resources*. Organisasi yang dinamis hendak senantiasa dapat meningkatkan *performance*-nya dan mempertahankan perihalnya yang jadi keunggulan kompetitif. Mencermati sumberdaya raga, keuangan, keahlian memasarkan, dan sumber energi manusia merupakan sebagian aspek berarti yang disyaratkan untuk organisasi buat senantiasa kompetitif (Fisher, 2006; Rusdianti dkk, 2011), tetapi strategi yang sangat efisien untuk organisasi merupakan menciptakan metode yang terbaik untuk dapat mempertahankan motivasi karyawan sehingga susah buat ditiru oleh yang lain. Organisasi bisa menggapai kinerja yang diharapkan dan mempunyai keunggulan kompetitif merupakan ketika orang di dalamnya melaksanakan apa yang terbaik dari mereka, apa yang mereka sukai dan kuatnya aspek kepemilikan secara psikologis dalam melakukan serta memberi hasil pada pekerjaan mereka. Rhoades dan Eisenberger, (2002) Persepsi dukungan organisasi didefinisikan pada persepsi pegawai terhadap sejauh manadukung organisasi organisasi dalam memberikan nilai kontribusi pegawai serta memperhatikan kesejahteraan kehidupan terhadap pegawai. Sedangkan pandangan Robbins dan Judge (2008) bahwa diartikan tingkat keyakinan pegawai pada kontribusi dan kesejahteraan yang dilakukan dalam organisasi dapat dihargai dengan baik didalam organisasi.

Sejalan dengan Eisenberger dan Rhoades (dalam Mujiasih, 2015), menyatakan bahwa Persepsi dukungan organisasi ialah kepercayaan karyawan terhadap organisasi dimana ia bekerja dalam hal menghargai kontribusi yang dilakukan dalam pekerjaan dan peduli dengan kesejahteraan. Dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi adalah persepsi pegawai terhadap organisasi dengan melihat nilai kontribusi, dukungan, serta peduli terhadap kesejahteraan dalam bekerja pada

pegawai. Dalam islam juga dijelaskan pada sebuah hadist riwayat bukhori “*Muslim yang satu adalah saudara muslim yang lain; oleh karena itu ia tidak boleh menganiaya dan mendiamkannya. Barang siapa memperhatikan kepentingan saudaranya, maka Allah akan memperhatikan kepentingannya. Barang siapa membantu kesulitan seorang muslim, maka Allah akan membantu kesulitannya dari beberapa kesulitannya nanti pada hari kiamat.*” Dari penjelasan hadist diatas Rasulullah SAW, menjelaskan bahwa kita sebagai umat muslim agar supaya dapat saling tolong-menolong. Tolong-menolong (*Ta’wun*) sikap yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia yang tidak dapat dipungkiri.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angraini (2019) mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi terhadap *work engagement* pada guru sekolah luar biasa menunjukkan nilai koefisien  $r_{xy}$  0,222 pada taraf signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,040 ( $p < 0,050$ ) dapat dikatakan adanya hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan *work engagement* pada guru sekolah luar biasa Negeri 1 Bantul. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Kartikasari (2018) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia Surabaya. Dari penelitian terdahulu masih terdapat ketidak konsistensi hasil pada penelitian mengenai persepsi dukungan organisasi terhadap *engagement* maka hal ini peneliti ingin mengkaji ulang penelitian tentang persepsi dukungan organisasi sektor pendidikan, khususnya pada guru yang memiliki perilaku *burnout* yang tinggi hal ini disebabkan oleh berbagai beban kerja atau tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang dilakukan.

Maka karena itu, pentingnya penelitian ini dilakukan mengenai beban kerja, dan persepsi dukungan organisasi terhadap *work engagement* pada guru, karena hal tersebut perlu diperhatikan sehingga salah satu faktor lainnya yang ada pada setiap guru yaitu *personal resources* karena hal ini merupakan faktor yang terkait dengan pada diri individu yang terkait dengan ketahanan dan kemampuan untuk bertahan (Konermann, 2011). Dengan adanya dukunga dari organisasi diharapkan dapat



meningkatkan stabilitas kerja serta dapat meningkatkan komitmen, dan dapat menunjukkan rasa tanggungjawab kepada pekerjaan yang dilaksanakan. Tingkatan dukungan organisasi yang mendukung para guru dalam hal pembelajaran dapat menyakinkan hubungan persepsi antar guru dengan keterikatan terlibat pada pekerjaannya ataupun pekerjaan lain, sehingga dengan adanya dukungan organisasi dapat membentuk hubungan yang harmonis terhadap guru dengan organisasi yang dapat meningkatkan perilaku kinerja yang aktif serta efektif (Rhoades dan Einsenberger, 2002).

Pada penelitian ini peneliti melihat dari penelitian sebelumnya sehingga orisinalitas pada penelitian ini yakni mengaitkan antara beberapa variabel yang berbeda dalam satu paper diantaranya yakni beban kerja dan persepsi dukungan organisasi hal ini disebabkan bahwa asumsi peneliti berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi *work engagement* guru di SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi ini yang berasal dari luar namun juga berasal dari organisasi bagaimana mengelola sumber daya manusia dimasa pandemi ini. Dengan kondisi dimasa pandemi saat ini guru dituntut untuk dapat bekerja secara profesional dalam menjalankan tanggung jawab dan kewajiban menjadi sebagai guru meskipun dalam kondisi seperti ini.

Maka dari itu penelitian penting untuk diajukan dengan tujuan dapat mengetahui tingkatan pengaruh dari variabel independent yang terdiri dari beban kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap *work engagement* para guru khususnya di lingkungan SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi seperti ini agar dapat mengelola sumber daya manusia yang tangguh dan adaptif dalam menghadapi perubahan pada proses kegiatan pembelajaran apabila terdapat dukungan organisasi serta kesadaran dalam diri untuk melaksanakan kewajiban sebagai seorang guru. Dengan demikian, hipotesis yang dimunculkan dalam penelitian ini ialah adanya pengaruh yang positif serta signifikan dari beban kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap *work engagement* pada guru dimasa pandemi. Berdasarkan persoalan-persoalan diatas yang telah dipaparkan maka peneliti mengajukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Bebab kerja Dan**

## **Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Work Engagement* Pada Guru SMP YPM 2 Sukodono Dimasa Pandemi”.**

### **B. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan yang telah ditampilkan pada latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat beban kerja pada Guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi?
2. Bagaimana tingkat persepsi dukungan organisasi pada Guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi?
3. Bagaimana tingkat *work engagement* pada Guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi?
4. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada Guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi?
5. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada Guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi?
6. Apakah beban kerja dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada Guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi?

### **C. Tujuan**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini ialah antara lain:

1. Mengetahui tingkat beban kerja pada Guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi.
2. Mengetahui tingkat persepsi dukungan organisasi pada Guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi.
3. Mengetahui tingkat *work engagement* pada Guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi.
4. Mengetahui pengaruh dari beban kerja terhadap *work engagement* pada Guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi.

5. Mengetahui pengaruh dari persepsi dukunga organisasi terhadap *work engagement* pada Guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi.
6. Untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap *work engagement* pada Guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan pemaparan diatas penelitian ini bertujuan untuk dapat memberikan manfaat baik secara teoritis ataupun secara praktis. Maka manfaat yang diharapkan pada penelitian ini antara lain.

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu sumbangsih pengetahuan dalam topik kajian ilmu psikologi khususnya dalam ilmu psikologi industri dan organisasi. Dan dapat memberikan gambaran tentang bagaimana pengaruh antara beban kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap *work engagement*.

2. Secara praktik

Manfaat praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat menampilkan gambaran tentang pengetahuan kajian psikologi industri dan organisasi khususnya pada SMP YPM 2 Sukodono dalam hal mengelola sumber daya manusia. Serta dapat memberikan informasi untuk dapat meningkatkan kualitas guru dalam hal persepsi dukungan organisasi, serta *work engagement*. Dan dapat menjadi sumber refrensi bagi peneliti selanjutnya dalam hal mengelola sumber daya manusia khususnya pada sektor pendidikan agar mampu meningkatkan kualiti *engegement* pada guru.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. *Work Engagement*

##### 1. Definisi *Work Engagement*

Berbagai macam arti pada *work engagement*, namun demikian arti secara umum memiliki kesamaan makna. *Engagement* dalam istilah konteks kerja telah banyak dijelaskan dalam berbagai disiplin ilmu seperti manajemen, psikologi industri dan organisasi, dan bisnis. Definisi dari *work engagement* adalah kondisi mental yang positif, yang berhubungan pada aktivitas pekerjaan yang ada pada diri individu ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, serta penghayatan (Schaufeli, Salanova, Roma, & Bakker, 2002). Hal ini juga disampaikan pernyataan dari Bakker & Leiter (2010) keterikatan kerja ialah keadaan aktif terkait pekerjaan yang positif para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dengan turut aktif serta ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan. Selaras dengan pernyataan Lockwood (2005) *engagement* merupakan kondisi individu dimana ia mampu berdedikasi pada organisasi dengan baik secara psikologis dan secara intelektual. Menurut Gibbons (dalam Mujiasih, 2015) *work engagement* adalah hubungan kecerdasan dan emosional yang ada pada pegawai dalam melakukan pekerjaan, organisasi, atau rekan kerja yang dapat berpengaruh dalam meningkatkan kontribusi kerja atau *discretionary effort* dalam melakukan pekerjaannya.

Maka *engagement* merupakan konseptual yang terbaik dan memiliki karakteristik yang dilakukan dengan suatu level pekerjaan yang berasal pada energi serat indentifikasi tertentu yang kuat maka pekerjaan yang dilakukan individu dapat terselesaikan dengan baik yang diharapkan (Bakker & Leiter, 2010). Maka dalam hal ini *vigor* ialah salah satu energi dan kekuatan mental dalam melaksanakan pekerjaan dengan tekanan yang tinggi, berani dan terus berusaha dalam menghadapi tekanan dalam bekerja serta berusaha menyelesaikan pekerjaan serta teliti pada pekerjaan yang sulit. Sedangkan pada *dedication* lebih mengarahkan

kepada keterlibatan pada saat melaksanakan tugas dengan antusias yang tinggi, menyukai tantangan, dan inspiratif. Serta *absorption* mengarah kepada bagaimana pegawai melakukan konsentrasi dan teliti pada pekerjaan, hingga individu merasa waktu begitu cepat dalam pekerjaan tanpa mendapat kesulitan (Nugroho, Mujiasih, & Prihatsanti, 2013). Dengan adanya engagement yang tinggi pada pegawai dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan antusias dalam melakukan pekerjaan. Dari pemaparan diatas disimpulkan bahwa *work engagement* adalah kondisi sikap atau perilaku pada pegawai dalam melakukan pekerjaan disertai dengan totalitas, semangat, dan emosional untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

## 2. Aspek-aspek *Work Engagement*

*Work engagement* merupakan salah satu topik dalam disiplin ilmu sebagai motivasi, pemenuhan, hal yang positif serta pandangan pada pekerjaan yang ditunjukkan dengan adanya *vigor*, *dedication*, *absorption*. Sehingga pernyataan dari Bakker (2011) menyatakan mempunyai tiga aspek dalam *work engagement*, aspek tersebut antara lain:

### a) *Vigor*

Aspek *vigor* dalam *work engagement* digambarkan dengan semangat atau energi yang tinggi serta memiliki mental resiliensi pada pekerjaan, dan memiliki keuletan meskipun dihadapkan dengan berbagai macam tantangan (Schaufeli, Salanova, Roma, & Bakker, 2002). Dalam hal ini merupakan sebuah antusias energi yang kuat dalam bekerja, dan berani menghadapi kesulitan dalam bekerja dengan sekuat tenaga.

### b) *Dedication*

*Dedication* digambarkan sebagai suatu perasaan yang memiliki keterlibatan dengan kebanggaan, dan antusias dalam menghadapi tantangan pada pekerjaan (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007).

c) *Absorption*

*Absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi penuh pada pekerjaan dengan penghayatan rasa bahagia dapat tergabung dalam pekerjaan yang dilakukan, hingga merasa waktu begitu cepat dan tak dapat berpisah dengan pekerjaannya.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Pendapat Saks (2006), menyatakan terdapat faktor-faktor yang memprediksi adanya keterikatan kerjaja pada pegawai, faktor tersebut ialah sebagai berikut:

1) *Job characteristic*

Khan (1990) menyatakan bahwa makna psikologis pada individu dalam bekerja ditinjau dari karakter tugas yang memberikan pekerjaan yang menegangkan, variasi, memungkinkan pada tiap individu penggunaan potensi yang berbeda, kebijaksanaan individu, dan peluang dalam memberikan kontribusi penting. Hal tersebut juga didasari pada model karakteristik pekerjaan Hackman dan Oldham (1980) dan khususnya, lima karakteristik inti pekerjaan (yaitu variasi keterampilan, signifikansi tugas, jenis tugas, otonomi, dan umpan balik). Pekerjaan yang tinggi pada karakteristik pekerjaan dapat memberi karyawan pada ruang dan insentif untuk terjun lebih banyak dari diri mereka ke pada pekerjaan mereka atau untuk lebih terlibat.

2) *Perceived organizational and Supervisor support* (Dukungan Organisasi dan Supervisor)

Perasaan pegawai yang merasa keamanan pada lingkungan kerja yang dapat memunculkan perasaan psikologis dengan menampilkan serta menggunakan potensi diri tanpa adanya konsekuensi negatif (Kahn, 1992). Aspek penting pada keselamatan berasal dari jumlah perhatian serta dukungan yang dirasakan pegawai yang diberikan oleh organisasi/ perusahaan mereka dan oleh atasan langsung. Kahn (1990) juga menyatakan bahwa hubungan antara organisasi dengan pegawai dapat menimbulkan rasa saling percaya dan manajemen yang memberikan dukungan

untuk meningkatkan keamanan psikologis. Selain itu, supervisor juga lini pertama yang dapat menyakinkan untuk membangun keterlibatan dan menjadi akar pelepasan (Saks, 2006 ) karyawan.

### 3) *Reward and Recognition* (Penghargaan dan Pengakuan)

Pegawai merasa lebih *engaged* dalam melaksanakan pekerjaan apabila pekerjaan yang diselesaikan mendapat pengakuan serta mendapat penghargaan atas kinerja yang telah diselesaikan dan antusias yang dimiliki (Saks, 2006). Namun, dengan menerima pengakuan dan penghargaan dari organisasi pada tempat mereka bekerja maka seharusnya pegawai berkewajiban menampilkan tingkat *engagement* yang lebih.

### 4) *Distributive justice-procedural justice* (Keadilan Distributif dan Prosedural)

Pada faktor keamanan yang diidentifikasi oleh Kahn (1990) melibatkan situasi sosial yang dapat diprediksi serta adanya konsistensi. Bagi organisasi, karena hal tersebut penting untuk dapat diprediksi serta konsisten dalam hal distribusi penghargaan dengan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikannya. Sementara dengan keadilan distributif berhubungan dengan opini karyawan tentang keadilan prosedural keadilan hasil keputusan, mengacu dari keadilan yang dirasakan pada cara dan proses yang digunakan dalam menentukan jumlah serta pendistribusian sumber daya (Colquitt, 2001). Selain dari pemaparan faktor-faktor diatas Bakker (2011) menyatakan bahwa dalam *work engagement* terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi diantaranya:

#### *Job demands* (Tuntutan pekerjaan)

Dalam organisasi dengan tuntutan kerja yang beragam dapat digolongkan kedalam beberapa hal dengan bantuan psikologis, biaya, dan organisasional dan sosial yang dikeluarkan oleh pegawai dalam melaksanakan kegiatan bekerja. Sehingga hal ini dapat diartikan kedalam derajat di lingkungan kerja dengan memberikan stimulus untuk memerintah dan menuntut agar direspon. Maka dengan

adanya tuntutan kerja dapat berakibat negatif pada keterikatan kerja jika dibarengi dengan aktivitas yang perlu dengan usaha besar.

□ *Job resources* (Sumber daya pekerjaan)

Lebih mengacu kepada aspek-aspek psikologis, fisik, sosial, serta dari organisasi tempat bekerja yang dikerjakan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh pegawai pada tujuan bekerja, serta mengurangi tuntutan kerja dan menumbuhkan perkembangan pribadi. Sumber daya ini dapat diperoleh dari dua faktor yakni, internal (pola pikir dan pola aksi) dan eksternal (organisasi dan sosial). Pada sumber daya eksternal terdiri dari varian tugas, dan mendapatkan kesempatan dalam berpartisipasi pada pengambilan tugas.

□ *Personal resources* (Sumber daya pribadi)

Dalam hal ini lebih ditekankan pada evaluasi diri yang bersifat positif pada kemampuan dan ketahanan mental dalam diri individu sebagai kontrol diri untuk memberikan dampak positif bagi lingkungan organisasi maupun lingkungan kerjanya.

#### 4. Dalam pandangan Islam terkait *Work Engagement*

Menurut Islam, segala aktifitas dimuka bumi ini merupakan amanat yang diberikan Allah SWT kepada umatnya. Sama halnya dalam hal aktifitas bekerja, pegawai ataupun karyawan setidaknya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini islam juga menyampaikan dalam firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah: 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui



*akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*

Dari ayat tersebut bahwa Allah SWT telah menyuruh pada setiap hamba-Nya agar selalu beramal dan bekerja dengan sungguh-sungguh dan ikhlas, karena dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah SWT tidak melihat dari hasil melainkan pada proses selama kita melaksanakan aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu dari ayat tersebut juga memerintahkan kita untuk selalu bekerja sungguh-sungguh agar dapat mendapatkan hasil yang baik (Kurniawan, 2019). Maka berdasarkan ayat diatas tersebut Allah SWT sangat menganjurkan kepada hamba-Nya untuk melaksanakan pekerjaan dengan ikhlas dan sungguh-sungguh tanpa mencari popularitas, dan mencari pujian.

## **B. Beban Kerja**

### **1. Definisi Beban Kerja**

Dalam peraturan pemerintah No.19 tahun 2017 pasal 52 beban kerja guru terdiri dari beberapa hal diantaranya: ayat 1 di huruf a: menyusun kegiatan pembelajaran serta pembimbingan; b: menjalankan kegiatan pembelajaran atau pembimbingan; c: melatih serta membimbing siswa; dan d: penilaian hasil kegiatan pembelajaran atau pembimbingan; e: menjalankan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Sedangkan pada ayat 2 berbunyi beban kerja guru sebagai mana yang dimaksudkan pada ayat (1) pada huruf b paling sedikit dalam memenuhi 24 jam tatap muka serta paling banyak 40 jam tatap muka dalam 1 minggu (Sabon dkk, 2018). Sedangkan dalam Pemandagri No. 12 tahun 2008 menjelaskan bahwa beban kerja ialah besaran pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu jabatan/ unit organisasi serta merupakan hasil dari kali antara volume kinerja dan norma waktu.

Sedangkan menurut Menpan (dalam Dhania, 2012) mendefinisikan beban kerja yaitu sekumpulan maupun sejumlah aktivitas yang mesti dituntaskan pada unit organisasi maupun pemegang jabatan dengan jangka waktu tertentu. Hal ini selaras yang disampaikan oleh Soeprihanto (dalam Jumalia, 2016) menyatakan beban kerja

merupakan sekumpulan aktivitas yang wajib dikerjakan oleh organisasi dan pemangku jabatan dalam rentang waktu tertentu. Menurut pendapat Hart & Staveland (1988) menjelaskan bahwa beban kerja ialah jumlah pekerjaan yang dibebani pada individu dengan tekanan volume waktu serta tingkatan usaha yang dilakukan. Sehingga hal ini apabila seorang pegawai yang bekerja dibawah standar maka resiko beban kerja yang diterima juga akan bertambah berat. Dengan diberikannya beban kerja dari organisasi atau perusahaan pada setiap individu berbeda memunculkan berbagai persepsi oleh para pegawai maupun karyawan. Maka beban kerja dikatakan bahwa pekerjaan ialah beban kerja untuk setiap individu apabila terdapat beban kerja fisik maupun non fisik.

Menurut Nurmianto (dalam Jumalia, 2016) Beban kerja yang dirasakan pada setiap individu yang bekerja merupakan faktor adanya penekanan untuk menghasilkan kondisi tertentu, dengan demikian menuntut sumber daya manusia untuk mencurahkan energi serta perhatian (konsentrasi) dengan secara lebih pada pekerjaan yang mesti diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Sehingga dapat dikatakan beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang harus dikerjakan serta dilakukan oleh organisasi atau pemangku jabatan dengan jangka waktu tertentu.

## **2. Aspek-aspek Beban Kerja**

Pernyataan dari Hart & Staveland (1988) menyampaikan bahwa terdapat aspek beban kerja antara lain:

### **1) Tuntutan Mental**

Tuntutan Mental yakni potensi yang dimiliki pada setiap individu dalam menerima informasi yang diberikan dengan terbatas, hal tersebut dapat menyebabkan timbulnya tingkatan kerja seseorang dalam mencapai tingkatan kinerja. Kinerja pada setiap individu berbeda terkadang berada pada tingkat rendah serta tidak juga baik jika banyak hal yang tidak dapat diselesaikan, karena seseorang mudah berada pada kebosanan dan sering kali kehilangan keterikatan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kondisi tersebut biasanya disebut berada

pada *underload* serta adanya peningkatan beban kerja sehingga menyebabkan degradasi pada kinerja. Dengan beban kerja yang sangat tinggi atau *overload*, berakibat hilangnya informasi penting atau hanya berfokus pada salah satu aspek pekerjaan yang dilaksanakan.

## 2) Tuntutan Fisik

Tuntutan Fisik ialah hal yang menimpa kebutuhan fisik yang terdapat deskripsi tentang berapa banyak kegiatan fisik yang dilaksanakan dalam meaksanakan tugas seperti halnya: mendesak, menarik, menggantung, memotong, mengoperasikan serta lain sebagainya. Sehingga terpaut dengan tugas fisik yang dilaksanakan tersebut apakah tercantum ke dalam jenis rendah ataupun besar, pelan atau kilat, ringan atau berat.

## 3) Tuntutan Waktu

Tuntutan waktu adalah hal yang terkait dengan kebutuhan pada jumlah atau waktu yang diberikan dengan tekanan pada pekerjaan yang dirasakan selama menjanjalkan pekerjaan berlangsung. Hal tersebut berkaitan dengan analisis batas waktu merupakan metode primer yang digunakan untuk melihat pada setiap individu dalam menyelesaikan tugas dengan jangka waktu yang diberikan dengan terbatas.

## 4) Performansi

Performansi dapat diartikan keberhasilan seorang individu dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan serta dapat mencapai keberhasilan dalam tujuan pekerjaan. Sehingga individu merasa puas dengan penyampaian pada dirinya sendiri dalam menuntaskan pekerjaan sesuai dengan tujuan.

#### 5) Tingkat Usaha

Tingkat usaha yaitu seberapa besar upaya yang dikerjakan oleh individu dalam menjalankan pekerjaan yang dikerjakan. Sehingga usaha hal ini meliputi usaha mental serta fisik untuk melaksanakan pekerjaan.

#### 6) Tingkat Frustrasi

Tingkat frustrasi yakni kondisi yang menyebabkan individu merasa tidak aman, cemas, tidak diperhatikan, dan kebingungan, serta stres dan terganggu yang menyebabkan dalam menjalankan pekerjaan terasa lebih sulit dan berat dari pada sebelumnya, tetapi tidak dengan perasaan yang puas, nyaman, aman, dan kepuasan pada diri yang dirasakan selama menjalankan pekerjaan terasa lebih ringan dan merasa waktu begitu cepat.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pada beban kerja antara lain adalah faktor internal dan eksternal (Fajriani & Septlari, 2015) yakni:

#### 1) Faktor internal

Faktor ini berasal dari tubuh seorang individu yang mendapat stimulus reaksi dari beban kerja eksternal. Sehingga reaksi tubuh menjadi *strain*, bobot ringan tidaknya *strain* dapat dinilai baik secara objektif ataupun subjektif. Faktor internal antara lain: faktor psikis (kepercayaan, motivasi, persepsi, dan ketahanan diri, keinginan), faktor somatis (ukuran tubuh, jenis kelamin, umur, dan kondisi kesehatan).

#### 2) Faktor eksternal

Faktor eksternal dari luar tubuh pekerja (*wring stresor*), yakni antara lain: Organisasi tempat kerja, misal seperti: model struktur organisasi, pelimpahan tugas serta wewenang, waktu bekerja, sistem shift dalam bekerja, sistem penggajian.

Tugas-tugas yang diberikan bersifat fisik yakni seperti: tempat kerja, sarana dan prasarana kerja, sikap bekerja, serta kondisi lingkungan kerja. Sedangkan yang bersifat mental antara lain: tanggung jawab pada pekerjaan, tingkat kesulitan dalam kerja, kompleksitas pekerjaan, serta pendidikan maupun pelatihan yang diberikan.

#### 4. Beban Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam islam bekerja merupakan aktivitas yang dicata sebagai salah satu bentuk ibadah yang mana untuk mencari rezeki yang diberikan oleh Allah SWT yang digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya (Indiastuti, 2019). Di islam juga telah diatur tentang pekerjaan yang dikerjakan oleh setiap individu dengan kemampuan serta potensi yang ada pada dalam dirinya hal ini sesuai dengan firma Allah SWT yang termuat dalam Al-Quran surah Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا  
 إِن نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ  
 رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنتَ مَوْلَانَا  
 فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya:

*"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir". (QS. Al Baqarah: 286)*

Dari penjelasan ayat diatas dapat dilihat bahwa Allah SWT memberikan ujian pada setiap individu berbeda karena hal ini sesuai dengan potensi yang ada pada

setiap orang. Allah SWT juga memerintahkan kepada umatnya untuk Tunduklah kamu sekalian, hai orang-orang Mukmin, dengan berdoa, "Ya Tuhan, jangan hukum kami jika kami lupa dalam melaksanakan perintah-Mu, atau bersalah karena beberapa sebab. Janganlah Engkau beratkan syariat untuk kami seperti Engkau memberatkan orang-orang Yahudi oleh sebab kekerasan dan kelaliman mereka. Dan janganlah Engkau bebankan kepada kami tugas yang tidak mampu kami lakukan. Berilah kami maaf dengan kemuliaan-Mu. Ampunilah kami dengan karunia-Mu. Berikan kami rahmat-Mu yang luas. Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami, ya Tuhan--untuk menegakkan dan menyebarkan agamamu terhadap kaum yang kafir.

### **C. Persepsi Dukungan Organisasi**

#### **1. Definisi Persepsi Dukungan Organisasi**

Menurut Rhoades dan Einsenberger, (2002) persepsi dukungan organisasi didefinisikan pada persepsi pegawai terhadap sejauh mana dukungan organisasi dalam memberikan nilai kontribusi pegawai serta memperhatikan kesejahteraan kehidupan terhadap pegawai. Disisi lain pendapat pegawai terhadap dukungan organisasi merupakan salah satu bentuk keyakinan anggota terhadap penilaian yang didasarkan pada pengalaman kinerja pegawai pada peraturan/kebijakan serta interaksi oleh pengurus organisasi. Sedangkan pandangan Robbins dan Judge (2008) bahwa diartikan tingkat keyakinan pegawai pada kontribusi dan kesejahteraan yang dilakukan dalam organisasi dapat dihargai dengan baik didalam organisasi. Sejalan dengan Eisenberger dan Rhoades (dalam Mujiasih, 2015), menyatakan persepsi dukungan organisasi ialah kepercayaan pegawai kepada organisasi dimana ia bekerja dalam hal menghargai kontribusi yang dilakukan dalam pekerjaan dan peduli dengan kesejahteraan.

Persepsi dukungan organisasi adalah persepsi pegawai pada organisasi yang mana mereka melakukan pekerjaan pada organisasi yang ditempati. Sehingga pegawai kebiasaan dalam menggambarkan organisasi atau menjabarkan organisasi yang mempunyai karakter seperti halnya manusia Levinson 1965 (dalam Rhoades

& Eisenberger, 2008). Sehingga organisasi secara umum merupakan wadah untuk membentuk dukungan-dukungan yang positif terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan baik salah satu bentuk dukungan tersebut seperti persetujuan, pemberian bonus, perlakuan adil, kenaikan jabatan, dan bantuan dalam akses informasi untuk menunjang dalam melaksanakan pekerjaan serta kesejahteraan bekerja (DeConinck, 2010). Dengan adanya dukungan organisasi terhadap pegawai maka adanya jaminan yang disediakan oleh organisasi dalam bentuk bantuan finansial maupun non finansial ketika di butuhkan dalam melaksanakan pekerjaan agar adanya efektif serta mampu menghadapi kondisi yang sulit. Pernyataan Rhoades & Eisenberger (2008) (dalam Man & Hadi, 2013) adanya bantuan tersebut para pegawai. mempersepsikan bahwa organisasi memiliki *favorable* dan *unfavorable* dalam bentuk indikasi organisasi tersebut memberikan dukungan ataupun tidak memberikan dukungan kepada pegawai. Dalam tindakan *favrrable* dalam organisasi yang mampu meningkatkan persepsi dukungan organisasi, antara lain faktor tersebut ialah adanya dukungan dari atasan, keadilan serta adanya *rewards* dalam organisasi serta pelaksanaan dalam bekerja.

Sementara itu dukungan organisasi juga faktor eksternal yang mampu meningkatkan *work engagement*. Jika organisasi tersebut memperhatikan *vigor*, *dedication*, *absorption* sebagai usaha dalam menjalankan pekerjaan di organisasi, maka seharusnya pegawai juga dapat memperhatikan *engagement* dalam pekerjaan sebagai salah satu penghayatan pada organisasi. Pemberian *rewards* pada pegawai yang dilakukan oleh organisasi salah satu keuntungan yang dianggap bagi pegawai, dengan adanya *rewards* pegawai merasa adanya diakui dan diterima, mendapatkan gaji serta promosi jabatan, memperoleh akses informasi, dan bentuk bantuan materiil maupun non materiil. Adanya timbak balik antara organisasi dengan pegawai maka perlu memperhatikan tujuan yang dilakukan pada hubungan pekerjaan tersebut (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi pegawai kepada organisasi dengan melihat nilai

kontribusi, dukungan, serta peduli kepada kesejahteraan dalam bekerja pada pegawai. Organisasi memberikan dukungan pada pegawai melalui bantuan formal maupun informal, seperti halnya dukungan formal yakni promosi kenaikan jabatan, mendapat bonus, adanya kenaikan gaji, serta tunjangan, selain itu organisasi juga memberikan dukungan informal yakni seperti pemberian pelatihan pada pegawai, dan pemberian fasilitas jaringan internet, karena hal ini salah satu wujud adanya umpan balik dari organisasi dengan pegawai atas pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai di organisasi yang ditempati untuk bekerja.

## **2. Aspek-aspek Persepsi Dukungan Organisasi**

Pernyataan (Rhoades & Eisenberger, 2002), yang telah melaksanakan meta-analisis mengungkapkan bahwa adanya 3 kategori umum pada pelaksanaan di organisasi dari persepsi pegawai yang terkait dengan dukungan organisasi. Analisis tersebut berdasarkan teori dalam persepsi dukungan organisasi dikemukakan oleh (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986) antara lain:

### **1) Keadilan**

Keadilan prosedural menyangkut keadilan cara yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya di antara karyawan (Greenberg, 1990). Shore and Shore (1995) mengemukakan bahwa kejadian berulang dari keadilan dalam mengambil keputusan tentang alokasi sumber daya harus memiliki efek kumulatif yang kuat pada POS dengan menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Cropanzano dan Greenberg (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) membedakan antara aspek struktural dan sosial dari keadilan prosedural. Penentu struktural juga memerlukan aturan dan kebijakan formal mengenai keputusan yang mempengaruhi pegawai, termasuk pemberitahuan yang memadai sebelum keputusan diaplikasikan, penerimaan informasi yang cermat, dan suara (yaitu, advis karyawan pada proses keputusan). Aspek sosial dari keadilan prosedural, terkadang disebut keadilan interaksional, yang melibatkan kualitas perlakuan interpersonal pada alokasi sumber daya. Aspek sosial yang mana termasuk memandang



karyawan dengan cara bermartabat dan hormat serta memberikan laporan kepada pegawai tentang pembagian hasil ditentukan.

## 2) Dukungan supervisor

Pernyataan Kottke & Sharafinski (1986), pegawai mengembangkan pandangan mereka terhadap organisasi tentang sejauh mana supervisor melakukan penilaian kontribusi pegawai dan bagian terhadap kesejahteraan pegawai (Rhoades & Eisenberger, 2002). Karena supervisor memiliki kewenangan sebagai agen pada organisasi yang ditempati serta memiliki tanggung jawab serta mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, pegawai pun memandang orientasi atasan tersebut sebagai indikasi adanya dukungan organisasi (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986).

## 3) Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Adanya penghargaan organisasi serta melihat kondisi pekerjaan dilapangan, organisasi memberikan bentuk banuan formal maupaun informal, antara lain:

a) Dengan pemberian bonus, rasa diterima, dan adanya promosi jabatan. Sehingga pemberian dukungan organisasi, para pegawai memiliki kesempatan dalam hal mendapatkan rewards (upah, pengakuan, dan kenaikan jabatan) akan meningkatkan kontribusi pegawai dalam pekerjaan dan akan meningkatkan engagement pada pekerjaan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

b) Adanya rasa aman dalam bekerja. Sehingga pegawai mempersepsikan organisasi tersebut menjamin ingin mempertahankan anggota dimasa yang akan datang dengan memberikan indikator yang kuat dari persepsi dukungan organisasi (Allen, Shore, & Griffeth, 2003).

c) Tanggung jawab. Adanya tanggung jawab pada pekerjaan, berarti pegawai memiliki kontrol akan bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Organisasi memberikan kepercayaan kepada pegawai dalam menjanlankan tugas yang telah diberikan pegawai supaya dapat dituntaskan dengan

bijak bagaimana pegawai akan melaksanakan pekerjaan tersebut, untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi (Eisenberger, Rhoades, & Cameron, 1999).

d) Peran stressor. Keadaan stress di individu yang tidak dapat mengatasi paksaan pekerjaan dari tempat kerja maupun organisasi. Stres juga terikat pada tiga aspek di pegawai di organisasi yang berhubungan negative pada persepsi dukungan organisasi, yakni: adanya paksaan pekerjaan yang berlebih diluar kapasitas pegawaidalam bekerja disaat waktu tertentu (*work-overload*), minimnya kabar yang akurat terhadap tanggung jawab di pekerjaan (*role-ambiguity*), dan adanya tanggung jawab yang silih bertabrakan (*role-conflict*) (Lazarus & Folkman, 1984).

e) Pelatihan. *Training*/pelatihan dalam pekerjaan merupakan salah satu usaha untuk investasi dipegawai yang kedepannya diupayakan untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi (Wayne, Shore, & Liden, 1997)

### **3. Dimensi dan Indikator Persepsi Dukungan Organisasi**

Persepsi dukungan organisasi ialah yang mana pegawai mempunyai kepercayaan pada organisasi yang terdapat orientasi yang baik maupun tidak baik terhadap pegawai, yang berkaitan pada nilai kontribusi serta kesejahteraan pegawai (Rhoades & Eisenberger, 2002). Beberapa indikator pada Persepsi dukungan organisasi antara lain:

- 1) Kepercayaan pegawai pada organisasi bahwa organisasi merasa puas pada pekerjaan yang telah dijalani.
- 2) Kepercayaan pegawai pada organisasi bahwa organisasi mengapresiasi pada hasil kerja yang telah diselesaikan.
- 3) Kepercayaan pegawai pada organisasi bahwa organisasi memberikan perhatian kepada kesejahteraan dipekerjaannya.
- 4) Kepercayaan pegawai pada organisasi bahwa organisasi merepon di peningkatan bekerja pada pekerjanya.

- 5) Kepercayaan pegawai pada organisasi bahwa organisasi memperhatikan kepuasan dalam bekerja pada pegawai.

#### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi**

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi persepsi dukungan organisasi pada seorang individu. Hal tersebut dijelaskan oleh (Allen, Armstrong, Reid, & Riemenschneider, 2008) sebagai berikut:

##### *1) Job Characteristics*

Persepsi dukungan organisasi dipengaruhi secara substansial atas tindakan oleh manajemen yang dianggap pegawai sebagai sukarela daripada kewajiban oleh pihak oleh eksternal atau kondisi lingkungan; terdapat empat karakteristik pekerjaan yang berpengaruh pada pekerjaan yang dapat dipertimbangkan adalah: pekerjaan yang menantang, otonomi, variasi tugas, dan beban kerja yang dirasakan.

##### *2) Challenge*

Mencerminkan keinginan individu untuk dirangsang oleh pekerjaan agar mendapat tantangan di pekerjaan yang ia tempati untuk kebutuhan ketrampilan yang beragam.

##### *3) Variasi tugas*

Dengan banyaknya berbagai varian tugas menyebabkan kejadian tak terduga maka dalam proses kerja yang akan datang menimbulkan ketidakpastian tentang tugas-tugas di masa depan, dan selain itu banyak di antaranya tidak dapat didefinisikan secara tepat sebelumnya.

##### *4) Perceived Workload*

Banyaknya tugas yang tak terduga mengakibatkan pegawai merasa beban kerja yang berlebihan hingga mengakibatkan bekerja dengan tempo yang lamban, bekerja sampai paruh malam, dengan banyaknya pekerjaan yang mensyaratkan pegawai

standby dengan suasana yang penuh dengan beban kerja dapat mengakibatkan menurunnya persepsi dukungan organisasi (POS) pada individu.

#### 5) Kelelahan Kerja

Pegawai yang dengan beban kerja yang sangat banyak akan mengakibatkan kelelahan dalam bekerja akan memiliki sumber daya emosional dan mental yang menipis dalam tuntutan pekerjaan yang mungkin mengakibatkan adanya niat untuk turnover. POS telah dikaitkan secara negatif dengan keletihan bekerja serta gejala psikosomatis lainnya.

#### 6) *Role Ambiguity*

Ambiguitas fungsi yang terjadi ketika adanya instruksi yang ditujukan kepada seseorang individu tidak pasti, tidak jelas, dan tidak akurat.

#### 7) *Pay-for-performance*

Adanya penambahan bonus dari hasil kinerja yang diselesaikan pada pegawai yang mengakibatkan peningkatan dalam persepsi dukungan organisasi (POS).

#### 8) Mentoring

POS dipengaruhi secara positif oleh pengalaman yang memungkinkan pegawai untuk mengembangkan keterampilan mereka. Mentoring adalah aktivitas yang terkadang digunakan organisasi untuk mengurangi terjadinya turnover. Mentoring ini dapat dibagi menjadi dua dimensi: karir dan psikososial. Yang pertama mencakup fungsi-fungsi seperti pelatihan, *sponsorship*, dan perlindungan, sedangkan yang kedua mencakup penerimaan, panutan, konseling, dan persahabatan. Mentoring dapat memberikan dukungan sosial dan ini tampaknya mengurangi niatan untuk pergi. Selain faktor-faktor yang diatas telah dijelaskan, (Rhoades & Eisenberger, 2002) juga menjelaskan bahwa adanya dua faktor lain yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi pada pegawai diantaranya:

a) Kepribadian

Kepribadian pegawai dapat mempengaruhi POS melalui cara mempengaruhi pada tindakan pegawai serta dengan memberikan konsekuensi perlakuan dari organisasi. Perasaan mengenai pengalaman yang dinilai positif ataupun negatif dapat mempengaruhi POS dimana karyawan menginterpretasikan perlakuan organisasi yang menguntungkan mereka atau tidak.

b) Karakteristik Demografi

Karakter pegawai sering digunakan sebagai variabel kontrol diri untuk mengesampingkan penjelasan hubungan antara POS dan anteseden. Karakteristik tersebut meliputi usia, pendidikan, jenis kelamin, dan masa kerja. Misalnya, karyawan yang tidak puas dengan organisasi mungkin lebih mungkin berhenti daripada yang lain; karyawan dengan masa kerja yang lebih lama mungkin memiliki pandangan yang lebih baik tentang berbagai aspek perlakuan mereka oleh organisasi serta POS tinggi. Pemaparan diatas oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa adanya faktor yang dapat mempengaruhi kecuculan persepsi dukungan organisasi pada pegawai, antara lain: karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, serta karakteristik demografi.

## 5. Persepsi Dukungan Organisasi pada Perspektif Islam

Pada pandangan islam tentang persepsi dukungan organisasi dalam hadist riwayat Bukhari menyatakan bahwa, Nabi bersabda:

أَنَّ عَبْدَ اللَّهِ بْنَ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَخْبَرَهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْمُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ لَا يَظْلِمُهُ وَلَا يُسْلَمُهُ وَمَنْ كَانَ فِي حَاجَةِ أَخِيهِ كَانَ اللَّهُ فِي حَاجَتِهِ وَمَنْ فَرَّجَ عَنْ مُسْلِمٍ كُرْبَةً فَرَّجَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبَاتٍ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ

Artinya :

Bahwasanya Abdullah bin Umar r.a., bahwa dari Rasulullah SAW. bersabda: *"Muslim yang satu adalah saudara muslim yang lain; oleh karena itu ia tidak boleh menganiaya dan mendiamkannya. Barang siapa memperhatikan kepentingan saudaranya,*

*maka Allah akan memperhatikan kepentingannya. Barang siapa membantu kesulitan seorang muslim, maka Allah akan membantu kesulitannya dari beberapa kesulitannya nanti pada hari kiamat. Dan barang siapa menutupi (aib) seorang muslim, maka Allah akan menutupi (aib) nya pada hari kiamat “. (HR. Bukhari)*

Dari penjelasan hadist diatas Rasulullah SAW, menjelaskan bahwa kita sebagai umat muslim agar supaya dapat saling tolong-menolong. Tolong-menolong (*Ta'wun*) merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia yang tidak dapat dipungkiri. Dalam kehidupan sehari-hari kenyataannya bahwa pada suatu pekerjaan tidak dapat dipungkiri membutuhkan orang lain dalam menjalankan pekerjaan yang dijalani, meskipun mempunyai kemampuan dan pengetahuan pasti tidak dapat melakukannya dengan sendiri. Jadi hadist tersebut menjelaskan bahwa kita sebagai umat muslim hendaklah saling membantu serta tolong-menolong karena keharusan dalam kehidupan manusia. Allah SWT juga telah berfirman dalam QS. Al Maidah ayat 2:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya:

*“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”. (QS. Al Maidah: 2)*

#### **D. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Work Engagement***

Penelitian yang dilakukan oleh Apriani dkk (2013) pada variabel bebab kerja mempunyai rata-rata nilai 3,86 hal ini masuk kedalam kategori (3,41-4,20 baik) adapau aspek yang mempengaruhi yakni tugas yang diberikan kepada karyawan dilaksanakan dengan baik karena hal ini adanya juknis dan juklak kerja, dan juga adanya dukungan dari orang lain artinya terdapat dukungan dari golongan lain serta adanya sarana prasarana yakni komputer atau laptop kantor. Namun terdapat faktor lain yang menyebabkan kinerja seseorang menurun antara lain bobot pekerjaan yang ditugaskan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, sehingga hal ini menguras tenaga pada karyawan dengan melakukan lembur kerja.

Dalam model JD-R yang menjelaskan bahwa ketika *job demands* tinggi, upaya sebagai tambahan yang diberikan kepada karyawan dalam mencapai target yang ditentukan terkadang menimbulkan beban kerja yang bertambah serta tuntutan kerja, hal ini dilakukan karena untuk mencegah turunnya sikap *work engagement*. Menurut Schaufeli & Bakker (2004) meskipun dengan adanya beban kerja atau tuntutan kerja bukanlah hal yang negatif namun hal tersebut mudah berubah menyebabkan *job stressor* ketika dihadapkan dengan tugas yang membutuhkan usaha besar serta dapat menimbulkan respon yang negatif seperti *burnout* (kecapean), kecemasan, dan depresi (Iksan & Praningrum, 2020). Dalam hal ini Mc Bain (2007) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adanya *work engagement* adalah *working life*. Dengan adanya *working life* atau kondisi lingkungan yang terdapat keadilan distributif atau prosedural diharapkan dapat terciptanya keterikatan kerja di dalam organisasi. sehingga dengan begitu karyawan akan mempersepsikan bahwa mereka mendapat keadilan distributif dan prosedural yang sama dari organisasi dengan cara melalui ikatan emosional pada organisasi.

Ivancevich, dkk (2006) mengemukakan keadilan distributif adalah keadilan yang diasumsikan terhadap penghargaan dan sumber daya yang disebar merata dalam organisasi. Menurut Gilliland (dalam Saputri & Prabowo, 2015) Keadilan distributif salah satu keadilan yang bentuknya dalam aktual *outcome* semacam beban kerja, pendapatan dan lain sebagainya yang didapatkan oleh individu dari pekerjaannya. Maka dari itu ketika beban kerja yang diterima oleh tiap individu dengan penerimaan positif terhadap beban kerja maka karyawan akan mengasumsikan bahwa organisasi mendistribusikan sumber daya dengan merata. Sehingga karyawan akan menganggap beban kerja sebagai tantangan yang dapat memunculkan semangat serta konsentrasi penuh dalam pekerjaannya. Begitu sebaliknya ketika karyawan menerima beban kerja dengan negatif yang terjadi akan merasa ada tekanan kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka

serta dapat mengakibatkan dampak negatif pada diri tiap individu maupun organisasi tempat bekerja.

#### **E. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Work Engagement***

*work engagement* adalah kondisi mental yang positif, yang berhubungan pada aktivitas pekerjaan yang ada pada diri individu ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, serta penghayatan (Schaufeli, Salanova, Roma, & Bakker, 2002). Karyawan yang memiliki keterikatan kerja dalam pekerjaannya dapat memberikan efek *competitive advantage* untuk organisasi yang ditempati bekerja (Luthas & Peterson, 2002). Hal tersebut juga diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan Luthas dan Peterson (2002) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan dalam bekerja salah satu bentuk karyawan yang produktif dan dapat memberikan efek positif kepada karyawan lain. Sehingga karyawan yang mempunyai keterikatan kepada pekerjaannya akan merasa memiliki rasa tanggungjawab dan mendedikasikan dirinya kepada pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Smulder (2006) yang dilakukan dengan sekitar 4.000 karyawan menemukan bahwa tingkat keterlibatan lebih tinggi di antara mereka yang memiliki pekerjaan profesional yang kompleks dengan tingkat control pekerjaan yang tinggi misalnya, pengusaha, manajer, guru, dan seniman (Schaufelli, dkk 2012).

Pada saat pandemi seperti ini yang telah dituliskan dalam latar belakang bahwa untuk guru memiliki beban kerja yang tinggi agar dapat menjalankan pembelajaran secara daring maupun luring. Maka dari hal tersebut juga harus didukung tentunya dari factor eksternal yakni melalui *job resources* salah satu bentuknya dengan persepsi dukungan organisasi. Hal ini juga dinyatakan dalam penelitian Mujasih (2015) menyatakan *persepsi dukungan organisasi* merupakan salah satu dukungan dari organisasi dalam mengarahkan karyawan untuk dapat bekerja secara baik dan memiliki komitmen pada organisasi. Adanya dukungan organisasi pada karyawan diartikan sejauh mana organisasi melihat para kesejahteraan, nilai kontribusi, para karyawan yang telah berkomitmen pada organisasi (Aube, Rousseau, & Morin, 2007). Sehingga individu yang mendapat dukungan dari organisasi dapat memiliki



semangat dalam melaksanakan pekerjaan dan memberikan efek positif bagi organisasi ataupun individu lain. Dan dapat berkontribusi penuh dalam organisasi serta mengurangi kesalahan yang tidak diinginkan dalam organisasi.

#### **F. Pengaruh Beban Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Work engagement* pada Guru SMP YPM 2 Sukodono**

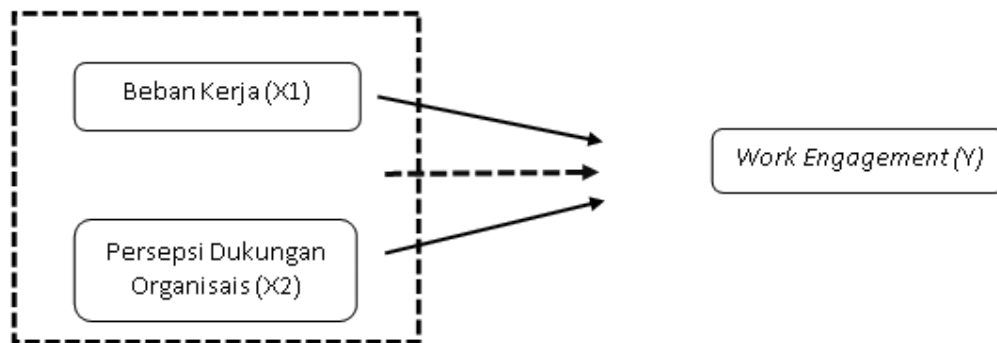
Guru ataupun dosen merupakan pendidik professional yang memiliki tugas utama mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, dan menilai serta mengevaluasi peserta didik di pendidikan anak usia dini dengan jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sehingga dalam hal ini guru merupakan sosok yang sangat berperan penting dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu menghasilkan pekerjaan yang dikehendaki (Rivai, dalam Darmini, 2012). Tugas pada guru tidak menetap dan tidak berbeda dengan guru berstatus PNS maupun non PNS dalam tugasnya guru melaksanakan aktivitas pembelajaran serta menyusun administrasi (Lestari, 2013). Tetapi dimasa pandemi ini membuat beberapa kondisi yang menyebabkan guru mengalami beberapa kendala, seperti kompetensi guru dalam penggunaan IPTEK dan literasi serta kurang memadainya pada sarana dan prasarana, minimnya penyampaian materi, beban pembelian kuota internet, koneksi internet yang kadang kala menjadi lamban, kecenderungan gaya belajar dengan visual, serta tidak luasnya guru dalam mengontrol kegiatan siswa dan kompetensi komunikasi serta sosial belum maksimal (Sudrajat, 2020).

Dengan kondisi pandemi seperti ini, memerlukan beberapa strategi agar guru dalam menghadapi perubahan yang terjadi pada saat ini mampu bertahan pada pekerjaannya. Dari permasalahan diatas maka perlu adanya dorongan internal maupun eksternal pada guru agar dapat bekerja secara maksimal pada masa pandemi. Menurut Dwitasari dkk, (2015) bahwa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi *work engagement* guru dimasa pandemi ini yakni dukungan organisasi. Bahwa dalam dukungan organisasi tersebut salah satunya melalui *persepsi dukungan organisasi* yang diartikan sebagai persepsi pegawai terhadap

sejauh mana dukungan organisasi organisasi dalam meberikan nilai kontribusi pegawai serta memperhatikan kesejahteraan kehidupan terhadap pegawai (Rhoades & Eisenberger, 2002). Tidak hanya itu, individu yang merasa mendapat dukungan dari organisasi dapat meningkatkan kinerja mereka yang optimal dan mencegah kesalahan serta dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan (Einsenberger, dkk 2002). Rhoades & Eisenberger (2002) juga menyatakan bahwa manfaat dari persepsi dukungan organisasi ialah karyawan memiliki sikap keterikatan pada pekerjaannya.

### G. Kerangka Konseptual

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



### H. Hipotesis

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap *work engagement*.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari persepsi dukungan organisasi terhadap *work engagement*.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap *work engagement*.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti memakai metode pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ialah salah satu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada sampel atau populasi tertentu yang menekankan analisisnya dengan menggunakan angka-angka, mulai dengan pengumpulan data-data menggunakan instrumen penelitian, penafsiran data, serta hasilnya (Sugiyono, 2010). Pada dasarnya pendekatan kuantitatif memfokuskan analisisnya pada data-data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistika.

Penelitian ini memakai salah satu jenis penelitian kuantitatif yakni penelitian kausal, jenis penelitian yang bersifat sebab akibat yang selanjutnya untuk melihat sejauh mana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini ingin melihat hasil seberapa besar pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen yang terdapat pengaruh positif maupun negatif atau tidak terdapat pengaruh.

#### **B. Variabel Penelitian**

Variabel merupakan salah satu konsep dalam penelitian yang digunakan untuk identifikasi variabel dalam memperoleh informasi untuk memastikan alat ukur yang akan digunakan dalam mengumpulkan data serta teknis analisis data yang dilakukan pada penelitian (Arikunto, 2006). Penelitian ini terdapat dua variabel, yakni variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang sering disebut dengan *prediktor*, *stimulus* ataupun *antecedent*, merupakan variabel yang menjadi sebab akibat perubahannya yang menyebabkan timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel terikat ialah variabel yang disebut kriteria, output, dan konsekuen, variabel terikat merupakan akibat dari pengaruh variabel bebas (Sugiyono, 2010).

### 1) Variabel Bebas (Independen)

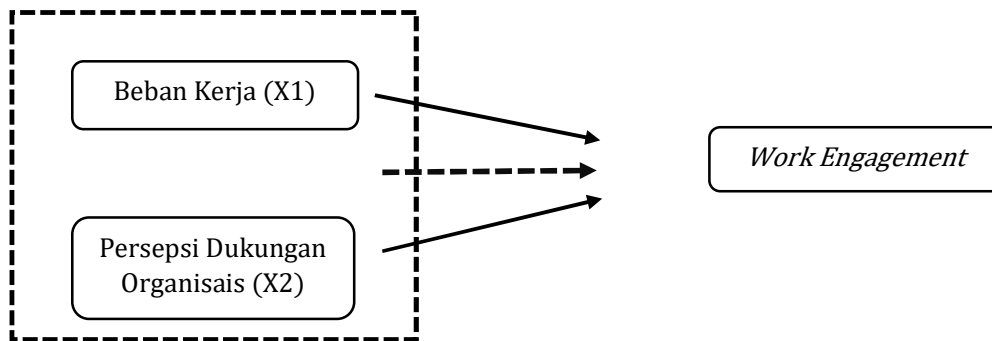
Dalam penelitian ini variabel bebas yakni Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Persepsi dukungan organisasi ( $X_2$ )

### 2) Variabel Terikat (Dependen)

Dalam penelitian ini variabel terikat yakni *Work Engagement* (Y)

Berdasarkan antar variabel, maka dapat dijelaskan pada gambar sebagai berikut:

**Gambar 3.1 Pengaruh Beban Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Work Engagement***



Keterangan:

—————> Pengaruh Parsial

- - - - -> Pengaruh

### C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional ialah definisi yang mengartikan variabel yang didasari oleh karakteristik sebuah variabel yang diamati. Dengan pergantian rancangan konsep definisi konseptual menekankan pada kriterianya hipotetik yang menjadi definisi operasional yang sering disebut variabel operasionalisasi penelitian (Azwar, 2007).

### 1) Beban Kerja

Beban Kerja merupakan jumlah tugas atau pekerjaan yang wajib diselesaikan oleh individu dengan jangka waktu yang telah ditentukan serta dalam penyelesaian pekerjaan yang mana memerlukan kompetensi dari seorang individu baik secara kualitatif ataupun kuantitatif.

### 2) Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi Dukungan Organisasi adalah keyakinan pegawai terhadap organisasi dalam memberikan dukungan terhadap pekerjaan mereka dengan memperhatikan nilai kontribusi pegawai dalam bekerja serta memperhatikan kesejahteraan kehidupan pegawai.

### 3) *Work Engagement*

*Work engagement* diartikan kondisi perilaku individu yang terlibat dalam pekerjaan dengan adanya sikap positif dalam bekerja yang ditandai dengan aspek semangat, dedikasi, serta konsentrasi dalam pekerjaan.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi merupakan ukuran keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006). Pada penelitian ini yang menjadi dalam populasi penelitian ini yaitu seluruh tenaga pengajar di SMP YPM 2 Sukodono. Adapun data populasi penelitian pada SMP YPM 2 Sukodono dengan data sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Populasi Penelitian**

Tenaga Pengajar	Bidang Mata pelajaran	Jumlah
<b>Guru</b>	B. Indonesia	5
	B. Inggris	4
	B. Jawa	1
	Matematika	6
	IPS	6

IPA	6
PAI	5
Seni Budaya	3
PJOK	4
PPKn	5
BK/ BP	2
Qurdist & Aidah	1
<b>Jumlah Total</b>	<b>48</b>

Dari data di atas dapat diketahui total pengajar pada SMP YPM 2 Sukodono berjumlah 48 guru pengajar dengan kualifikasi pendidikan S2 sebanyak 6 guru, sedangkan pada jenjang S1 berjumlah 42 guru.

## 2. Sampel

Arikunto (2006) menyatakan bahwa sampel ialah bagian dari populasi yang mana terdapat karakteristik yang dimiliki oleh populasinya. Sehingga sampel dalam penelitian ini yakni menggunakan sampel populasi guru mata pelajaran atau guru pengajar yang berada pada lingkungan SMP YPM 2 Sukodono. Pendapat dari Arikunto (2003) menyatakan bahwa apabila subjek kurang dari 100 sebaiknya diambil seluruhnya jumlah pada sampel yang sama dengan populasi. Sampel pada penelitian ialah seluruh guru di SMP YPM 2 Sukodono yang berjumlah sebanyak 48 guru pengajar.

## E. Teknik Pengambilan Data

Tujuan dari pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini ialah untuk memperoleh data-data dari variabel independent dan variabel dependent yang digunakan untuk variabel pada penelitian untuk keberhasilan pada penelitian ini. Adapun peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh merupakan teknik dalam penelitian yang menggunakan sampel dari semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2017). Teknik *sampling* jenuh atau bias

disebut dengan sampling total dengan penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Amini, Mayangsari, & Zwagery, 2019). Hal itu dikarenakan dari jumlah populasi penelitian relative kecil, kurang dari 50 orang sehingga peneliti menggunakan semua jumlah anggota populasi. Istilah lain dari teknik sampling jenuh ialah sensus, sehingga dalam penelitian ini pengambilan sampel adalah semua bapak/ ibu guru SMP YPM 2 Sukodono yang berjumlah 48 orang. Peneliti juga memaparkan sub-bagian pada Pengumpulan data, sebagai berikut yang dipaparkan antara lain Instrumen penelitian, Validitas dan Reliabilitas, Analisis data.

#### 1) Metode pengumpulan data

Dalam penelitian metode pengumpulan data adalah salah satu cara yang digunakan peneliti untuk mengungkap fenomena permasalahan yang ada pada lapangan. Setelah menemukan permasalahan pada lapangan maka selanjutnya peneliti memberikan nilai-nilai pada subjek melalui kuisisioner yang telah disusun dan distribusikan. Kuisisioner ialah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang berasal dari pernyataan tertulis (Kerlinger, 2002). Selanjutnya dari pendapat para responden pada penelitian ini diukur dengan menggunakan model skala *likert*. Kelly dan Tincani (2013) menjelaskan bahwa skala *likert* memiliki empat atau lebih nilai-nilai pertanyaan yang dimodifikasi sehingga penggunaan skala *likert* dalam penelitian digunakan untuk mengungkapkan atau mengukur sifat individu, perspektif, perilaku antar individu dengan individu dengan menggunakan variabel penelitian, training secara pribadi, atau training dengan orang lain (Budiaji, 2013). Dalam penggunaan nilai pada model skala likert agar mendapat hasil reliabilitas, validitas, dan deskriminasi yang baik dengan menggunakan penilain pada kuesioner dengan rentan nilai 5, 7, 10, 11 menunjukkan hasil yang sebanding memiliki stabilitas yang baik karena hal tersebut memiliki sensitivitas dan linearitas yang diberikan cukup baik berbeda dengan jumlah nilai 2, 3, dan 4 cenderung menghasilkan nilai indeks reliabilitas, validitas, serta kekuatan deskriminasi yang jelek (Budiaji, 2013).

Maka dalam penelitian ini menggunakan range nilai 1-5 pada skala *likert*, dikarenakan dengan jumlah nilai sampai 5, 7, 10, 11 memiliki reliabilitas, validitas, kekuatan diskriminasi serta stabilitas yang cukup baik. Adapun pilihan pernyataan dalam kuesioner yakni sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, dan setuju, dan sangat setuju. Dalam hal ini peneliti, menyusun kuisisioner tanpa sepengetahuan oleh subjek maka para subjek hanya diperkenankan untuk memberikan tanggapan melalui kuisisioner yang diberikan. Pada penelitian ini menggunakan susunan instrumen psikologi untuk memberikan stimulus pada para subjek, adapun instrumen tersebut ialah skala beban kerja, skala persepsi dukungan organisasi, skala *work engagement*.

## 2) Instrumen penelitian

Pada penelitian ini menggunakan teknik dengan menyebarkan kuisisioner. Pada penelitian ini menggunakan skala psikologi yang merupakan sebuah stimulus dalam bentuk pernyataan yang dapat mengungkap indikator perilaku pada variabel penelitian yang diukur, sehingga dari pernyataan yang disebarkan melalui kuisisioner diupayakan dapat memberikan stimulus pada kondisi individu, pengetahuan subjek, serta keyakinan (Azwar, 2007). Sehingga peneliti pada penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai berikut:

### a) Skala Beban Kerja

Skala beban kerja pada penelitian ini mengacu pada aspek-aspek yang dikembangkan oleh Hart dan Staveland (1988) dari pengukuran NASA-TLX yang terdapat enam aspek diantaranya tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan waktu, performansi, tingkat usaha dan tingkat frustrasi dengan adaptasi alat ukur yang disusun oleh Prijayanti (2015). Metode tersebut digunakan untuk menganalisis beban kerja mental yang dihadapi oleh individu dengan melakukan berbagai aktivitas dalam pekerjaannya.



**Tabel 3.2**  
**Blueprint Skala Beban Kerja**

No.	Apek	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Tuntutan Mental	12, 15	16, 14	4
2.	Tuntutan Fisik	1, 4	8, 18	4
3.	Tuntutan Waktu	22, 17	6, 20	4
4.	Perfomasi	23, 7	5, 24	4
5.	Tingkat Usaha	2, 3	9, 21	4
6.	Tingkat Frustrasi	19, 13	10, 11	4
<b>Jumlah Total</b>				24

b) Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Pada alat ukur persepsi dukungan organisasi peneliti menggunakan skala SPOS (*The Survey of Perceived Organizational Support*) yang disusun oleh Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986) yang diadaptasi dari (Fatih, 2016) dengan 16 aitem dan telah diuji coba pada 137 guru yang dipekerjakan di Surabaya (DPK). Adapun penilaian aspek yang terdapat pada skal SPOS ini yakni, keadilan, dukungan supervisor, serta penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

**Tabel 3.3**  
**Blueprint Skala SPOS (*The Survey of Perceived Organizational Support*)**

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah Aitem
		Favorable	Unfavorable	
1	Keadilan	1, 8, 14	2, 6	5

2	Dukungan supervisor	4, 7, 10, 13	5, 12	6
3	Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan	11, 15,16	3, 9	5
<b>Jumlah Total</b>				16

c) Skala *Work Engagement*

Pada skala *work engagement*, peneliti menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dibuat oleh Wilmar Schaufeli dan Arnold Bakker (2003) dengan jumlah 17 aitem yang telah di adaptasi dari (Fatmawati, 2016) dengan pada guru tidak tetap di Kecamatan Galis Pemekasan, dengan pilihan jawaban pernyataan menggunakan skala likert mulai dari 1-5 Adapun pada aspek-aspek yang diukur yaitu vigor, dedication, dan absorption.

**Tabel 3.4**  
**Blueprint Skala Work Engagement**

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah Aitem
		Favorable	Unfavorable	
1	Vigor	1, 4, 8, 12, 15, 17	-	6
2	Dedication	2, 3, 5, 7, 13	-	5
3	Absorption	6, 9, 10,11, 14,16	-	6
<b>Jumlah Total</b>				17

## F. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Dalam sebuah penelitian ujian keabsaan merupakan salah satu jawaban yang diperlukan. Pada penelitian kuantitatif yang sering ditekankan ialah kriteria pada hasil data yang valid, reliabel, serta obyektif. Sehingga validitas adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010). Validitas konstruk dapat dikatakan valid apabila pada suatu instrument yang dapat menunjukkan korelasi yang kuat antar indikator alat ukur di suatu konstruk (Abdillah, 2018). Menurut Azwar (2010) menyatakan bahwa validitas merupakan pengungkapan suatu intrumen untuk melihat seberapa tepat dan cermat dalam melaksanakan objek yang diukur dari aspek-aspek variabel dan seberapa jauh aitem-aitem instrumen yang menunjukkan perilaku dari subjek.

Pada penelitian ini penulis melakukan uji validitas isi (*content validity*) yang diestimasi melalui pengujian terhadap pengungkapan kelayakan atau relevansi isi dari aitem-aitem instrumen pada alat ukur psikologis yang dilakukan dengan uji lewat analisis rasional oleh panel yang berkompeten ataupun melalui evaluasi pakar (*expert judgement*). Validitas isi digunakan untuk dapat menentukan jika alat ukur psikologis memasukkan sekumpulan item yang mencukupi serta mewakili yang menguak konsep. Sehingga aitem skala yang menggambarkan kawasan ataupun seluruh konsep yang diukur, menunjukkan semakin besar validitas isi. Ataupun dengan kata lain, validitas isi ialah seberapa besar validitas dimensi serta elemen pada sebuah konsep yang sudah dicerminkan (Sekaran, 2006; Hendryadi, 2017).

Validitas isi yakni digunakan untuk mengungkapkan derajat validitas dari kesepakatan para pakar pada satu aitem dan dapat mencerminkan tingkatan validitas konsep melalui indikator tunggal antara sekitar pada -1 hingga 1 dapat dinyatakan telah mendapat uji validitas isi skala pengukuran (Lawshe (1975); Hendryadi, 2017). Adapaun hasil penghitungan Lawshe’s CVR *content validity ratio* dari penilaian ahli pada tiap alat ukur psikologi dengan catatan pada masing-

masing aitem yang direvisi untuk memperbaiki sesuai saran sehingga pada skala beban kerja didapatkan 22 aitem yang valid dapat digunakan dari total aitem 24, sedangkan pada skala persepsi dukungan organisasi seluruh aitem yang berjumlah 16 aitem dinyatakan valid dapat digunakan, pada skala *work engagement* dengan jumlah aitem 17 dinyatakan valid keseluruhan dan dapat digunakan.

Peneliti juga melakukan uji validitas melalui *expert judgement* yang terdiri dari beberapa dosen dengan latar belakang psikologi industri dan organisasi. Pemilihan dosen ahli yang dirasa mempunyai pada bidang psikologi industri dan organisasi selain itu peneliti memilih ahli yang bekerja diposisi *Human Resource People & Organizational Development* karena dianggap mempunyai keahlian serta dapat memahami konsep pada penelitian. Adapun dari hasil uji para ahli serta penilaian pada tiap aitem penelitian mendapatkan respon yang berupa kritik dan saran dari para ahli yang memberikan catatan pada tiap alat ukur psikologi. Sehingga peneliti melakukan perbaikan pada pernyataan aitem yang diberi masukan dari ahli berupa kritik dan saran dirasa memang pernyataan ahli terdapat kesesuaian pada subjek yang digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3.5**  
**Penilai Ahli *Content Validity Ratio***

<b>Nama</b>	<b>Tanggal</b>
<b>Selly Candra Ayu, M.Si</b>	8 Juni 2021 – 11 Juni 2021
<b>Elok Faiz Fatma El Fahmi, M.Si</b>	9 Juni 2021 – 10 Juni 2021
<b>Abdul Hamid Cholili, M.Psi</b>	11 Juni 2021 – 16 Juni 2021
<b>Novia Solichah, M.Psi</b>	15 Juni 2021
<b>Dendy Mahendra Qumala, S.Psi</b>	21 Juni 2021 – 28 Juni 2021

**Tabel 3.6**  
**Uji Validitas Skala Beban Kerja**

No.	Apek	Nomor Aitem	Jumlah Aitem
1.	Tuntutan Mental	12, 15, 16, 14	4
2.	Tuntutan Fisik	4, 8	2
3.	Tuntutan Waktu	6, 17, 20, 22,	4
4.	Perfomasi	5, 7, 23, 24	4
5.	Tingkat Usaha	2, 3, 9, 21	4
6.	Tingkat Frustasi	10, 11, 13 19	4
<b>Jumlah Total</b>			<b>22</b>

Dari tabel diatas hasil uji validitas pada skala beban kerja terdapat aitem yang gugur pada aspek tuntutan fisik sebanyak 2 aitem yang gugur dari penghitungan cvr sehingga pada skala beban kerja yang sebanyak 22 aitem valid. Pada tiap-tiap aspek terdiri dari aspek tuntutan mental 4 aitem, aspek tuntutan fisik tersisa 2 aitem, aspek tuntutan waktu 4 aitem, dan aspek perfomasi 4 aitem, tingkat usaha 4 aitem, aspek tingkat frustasi sebanyak 4 aitem.

Tabel 3.7

Uji Validitas Skala SPOS (*The Survey of Perceived Organizational Support*)

No	Aspek	Nomor Item	Jumlah Aitem
1	Keadilan	1, 2, 6, 8, 14	5
2	Dukungan supervisor	4, 5, 7, 10, 12, 13	6
3	Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan	3, 9, 11, 15,16	5
<b>Jumlah Total</b>			16

Berdasarkan tabel diatas pada uji validitas skala persepsi dukungan organisasi terdapat 16 aitem yang valid, pada aspek keadilan terdiri dari 5 aitem, dan dukungan supervisor terdiri dari 6 aitem, dan penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan sebanyak 5 aitem.

Tabel 3.8

Uji Validitas Skala *Work Engagement*

No	Aspek	Nomor Item	Jumlah Aitem
1	Vigor	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
2	Dedication	2, 3, 5, 7, 13	5
3	Absorption	6, 9, 10,11, 14,16	6
<b>Jumlah Total</b>			17

Pada table uji validitas skala *work engagement*, didapatkan hasil akhir sebanyak 17 aitem yang valid, pada tiap-tiap aspek terdiri dari beberapa aitem, aspek vigor sebanyak 6 aitem, dedication sebanyak 5 aitem, absorption sebanyak 6 aitem.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menampilkan tingkat konsistensi dan stabilitas dari sebuah alat ukur yang digunakan dalam suatu konstruk atau konsep pada penelitian (Abdillah, 2018). Pada konsep reliabilitas selaras dengan validitas konstruk dan kuantitatif. Sehingga apabila konstruk valid maka konstruk tentu reliabel, namun sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu konstruk tersebut valid. Dalam penelitian ini peneliti menguji reliabilitas dari alat ukur psikologi yang digunakan untuk menganalisis data dengan bantuan aplikasi *SPSS for windows* dengan melihat pada tabel Cronbach Alpha. Peneliti menggunakan metode uji terpakai dalam uji reliabilitas sehingga peneliti melakukan uji reliabilitas pada sampel penelitian dengan sekali uji yang kemudian diolah dengan analisis psikometris serta menggunakan analisis statistika. Pernyataan Widhiarso (dalam Reza, 2015) Uji terpakai adalah salah satu metode dengan penggabungan antara pengembangan skala psikologis dengan penelitian dalam satu aktivitas.

Hal tersebut juga disampaikan oleh Setiadi, Matindas dan Chairy (dalam Dewi & Valetina, 2013) menyatakan bahwa try out terpakai merupakan salah satu metode yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan sampel yang sama dengan sampel yang akan diuji reliabilitas serta validitas alat ukur. Oleh karena itu, dengan menggunakan metode try out terpakai peneliti melakukan penyebaran alat ukur psikologis hanya satu kali yang kemudian diolah dengan bantuan aplikasi *SPSS for windows*. Cronbach Alpha merupakan sebuah metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas tingkat konsistensi internal pada alat ukur (Abdillah, 2018). Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila, alat ukur yang digunakan dapat menunjukkan nilai tinggi rendahnya yang ditampilkan dengan suatu angka, yang

memiliki koefisien reliabilitas. Guilford (dalam Osadebe, 2015) menjabarkan tingkatan reliabilitas alat ukur, antara lain:

**Tabel 3.9**  
**Tingkatan Reliabilitas**

<b>Koefisien Reliabilitas</b>	<b>Tingkat Reliabilitas</b>
<b>0.90-1.00</b>	Tingkat reliabilitas sangat tinggi
<b>0.70-0.90</b>	Tingkat reliabilitas tinggi
<b>0.40-0.70</b>	Tingkat reliabilitas sedang
<b>0.20-0.40</b>	Tingkat reliabilitas rendah
<b>&lt;0.20</b>	Tingkat reliabilitas sangat rendah

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Alpha Cronbach's</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Beban Kerja</b>	0,712	Reliabel
<b>Persepsi Dukungan Organisasi</b>	0,730	Reliabel
<b><i>Work Engagement</i></b>	0,790	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas pada setiap variabel penelitian pada tabel diatas menunjukkan hasil reliabel. Menurut Ghozali (dalam Fanani, 2016) menyatakan variabel yang dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.6, namun apabila jika Cronbach's Alpha < 0.6, maka variabel dapat dikatakan tidak reliabel. Sehingga dari table diatas diperoleh yakni nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,712 pada variable *Beban Kerja* dan pada variable *Persepsi Dukungan Organisasi* sebesar 0,730 serta pada variable *work engagement* didapatkan sebesar nila 0,790 Maka dapat disimpulkan dari perhitungan uji reliabilitas dari semua variable memiliki instrumen yang reliabel.



## G. Analisis Data

Analisis data merupakan proses untuk mengetahui hasil data yang diperoleh dari lapangan dengan tujuan mendapatkan jawaban dari pernyataan alat ukur yang direspon oleh responden. Adapun analisis data yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui suatu pengaruh sebab akibat antara variabel bebas dengan variabel terikat, antara lain analisis yang dilakukan yakni, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis data (analisis regresi berganda, F-test, Uji-t,  $R_2$  test) (Pawirosumarto dkk, 2017). Secara keseluruhan, pemrosesan dan analisis data dilaksanakan dengan bantuan aplikasi *SPSS for windows*.

### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (dalam Pawirosumarto dkk, 2017) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi variabel independen dengan dependen berdistribusi normal dengan Normal Probability Plot (P-Plot). Jika sebaran data residual normal, maka garis yang merepresentasikan data aktual yang mengikuti garis diagonal sehingga dapat dinyatakan model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.

### 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (dalam Pawirosumarto dkk, 2017) untuk mengetahui perbandingan nilai toleransi dan variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang dipersyaratkan. Nilai tipikal yang digunakan untuk menampilkan adanya multikolinearitas adalah nilai toleransi  $>0,10$  atau VIF  $<10,00$ .

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian residual pada model regresi dari satu observasi ke observasi lainnya. Sebaiknya heteroskedastisitas tidak terjadi apabila dengan melihat grafik

plot dengan nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residual SRESID.

#### 4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk memprediksi situasi (kenaikan dan penurunan) variabel dependen ketika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktif dimanipulasi (kenaikan dan penurunan nilai) (Sugiyono, 2008).

#### 5. Uji T-Parsial

Uji-t dilakukan sebagai menunjukkan sejauh mana pengaruh dari variabel independen secara individual dalam menjelaskan ragam variabel dependen pada tingkat signifikansi 0,05 atau dengan perbandingan nilai t tabel (1,99085) dengan t-hitung. Adapun dasar pengambilan keputusan t test ini sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig < 0,05 atau t hitung > t tabel, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai Sig > 0,05 atau t hitung < t tabel, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X dengan Variabel Y.

#### 6. Uji F-Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui hasil pengaruh secara bersamaan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji f-simultan ini dilakukan untuk membandingkan F-hitung dan F-tabel dengan alpha sebesar 0,05 (Anwar, 2012). Adapun dasar pengambilan keputusan yang dilakukan pada uji f-simultan berikut ini :

1. Apabila nilai Sig. < 0,05 atau f hitung > f tabel, maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Apabila nilai Sig. > 0,05 atau f hitung < f tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

## 7. Uji Koefisien Determinasi

Nilai  $R^2$  dilakukan untuk mengetahui persentase variabel bebas secara bersamaan dapat menunjukkan variabel terikat. Dapat dikatakan kuat apabila dalam ragam variabel independen terhadap variabel dependen nilainya antara 0 dan 1. Apabila koefisien determinasi = 1 maka variabel bebas dapat memberikan informasi untuk prediksi variabel terikatnya. Namun apabila koefisien determinasi = 0 maka variabel bebas tidak dapat menjelaskan pengaruh dari variabel terikat (Anwar, 2012).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Tempat Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Profil SMP YPM 2 SUKODONO**

SMP YPM 2 Sukodono, merupakan sekolah umum berbasis ajaran Islam di bawah naungan Yayasan Pendidikan & Sosial Ma'arif yang berlandaskan Ahlussunnah Wal Jamaah Annadliyah. Yayasan ini memiliki beberapa jenjang pendidikan, terdiri dari TK hingga Perguruan Tinggi yang tersebar di Jawa Timur. SMP YPM 2 Sukodono memiliki daya tarik tersendiri diantara jajaran sekolah menengah pertama yang berada pada di kawasan Kec. Sukodono. Selain itu di sekolah SMP YPM 2 Sukodono juga terdapat beberapa kegiatan ekstra kulikuler & kegiatan siswa. Dengan tujuan untuk menyalurkan minat dan bakat dari peserta didik serta mengembangkan potensi peserta didik.

##### **2. Visi dan Misi SMP YPM 2 SUKODONO**

###### **Visi SMP YPM 2 Sukodono**

**“Unggul, dalam Berilmu, Beramal & Bertaqwa”.**

Dari visi tersebut dapat dijabarkan dalam indikator sebagai berikut:

- Terwujudnya lulusan yang berprestasi, berkualitas memiliki Ilmu pengetahuan umum, teknologi dan ilmu pengetahuan Agama.
- Terwujudnya lulusan yang memiliki pribadi yang kritis, terampil, mandiri dan bertanggung jawab.
- Terwujudnya pemetaan standar kompetensi.
- Terwujudnya lulusan yang mampu mengimplementasikan ilmu pengetahuannya dalam masyarakat.
- Terwujudnya warga sekolah yang beriman dan bertaqwa berdasarkan Ahlussunnah waljamaah An Nahdliyah.
- Terwujudnya Menanamkan unsur ketaqwaan dalam seluruh mata pelajaran.
- Terwujudnya warga sekolah yang memiliki sikap akhlaqul karimah.

### **Misi SMP YPM 2 Sukodono**

- Mewujudkan lulusan yang berprestasi, berkualitas memiliki Ilmu Pengetahuan Umum, Teknologi dan Agama.
- Mewujudkan lulusan yang memiliki pribadi yang Kritis, Terampil, Mandiri dan Bertanggung Jawab.
- Mewujudkan Pemetaan Standar Kompetensi.
- Mewujudkan lulusan yang mampu mengimplementasikan Ilmu Pengetahuan dalam Masyarakat.
- Mewujudkan warga sekolah yang beriman dan bertaqwa berdasarkan Fahaman Ahlussunnah Wal Jamaah Annadliyah.
- Menanamkan unsur ketaqwaan dalam seluruh mata pelajaran.
- Mewujudkan warga sekolah yang memiliki sikap Akhlaqul Karimah.

### **Tujuan SMP YPM 2 SUKODONO**

- Sekolah mampu memenuhi/menghasilkan silabus semua mata pelajaran dan untuk semua jenjang/kelas/tingkatan.
- Sekolah mampu memenuhi/menghasilkan perangkat kurikulum yang lengkap, mutakhir, dan berwawasan kedepan.
- Sekolah mampu memenuhi/menghasilkan diversifikasi kurikulum SMP agar relevan dengan kebutuhan, yaitu kebutuhan peserta didik, keluarga, dan berbagai sektor pembangunan dan sub-sub sektornya.
- Setiap guru memiliki silabus, RPP dan buku ajar yang sesuai situasi dan kondisi.
- Sekolah mampu menyediakan perangkat instrumen terhadap karakteristik siswa.
- Sekolah mampu mengadakan penilaian pendidikan baik secara harian, tengah semester, akhir semester, portofolio, penugasan, kemampuan kecakapan hidup dan ulangan kenaikan.
- Sekolah mampu menggunakan teknik-teknik penilaian, instrumen penilaian maupun variasi penilaian.



#### **Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMP YPM 2 Sukodono (2020)**

#### **4. Waktu dan Tempat Pelaksanaan Penelitian**

Peneliti melakukan prasurvei penelitian pada lingkungan sekolah pada bulan Desember kemudian peneliti juga melakukan proses wawancara dengan beberapa guru untuk lebih mendalam lagi untuk data penelitian. Adapun waktu pengambilan data penelitian dari pihak sekolahan SMP YPM 2 Sukodono memberikan waktu dilakukan pada tanggal 23-28 Agustus 2021. Proses untuk pengambilan data dilaksanakan secara manual dengan membagikan kuesioner kepada Bapak/Ibu guru. Peneliti menyebarkan skala psikologis sebanyak 48 kuesioner sesuai dengan jumlah data guru.

#### **5. Prosedur pengambilan Data**

Peneliti menyusun alat ukur psikologis sebelum melaksanakan pengambilan data. Untuk mendapatkan data, peneliti menggunakan kuesioner dengan model skala *Likert* dengan mengukur pada tiap-tiap variabel penelitian yang diantaranya beban kerja, persepsi dukungan organisasi, dan *work engagement* yang mana terdapat beberapa pernyataan dalam kuesioner dengan rentang nilai 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Netral), 4 (Setuju), 5 (Sangat Setuju).

Adapun sebelum melaksanakan penyebaran kuesioner peneliti melakukan perizinan pada pihak sekolah untuk mendapatkan izin melaksanakan penelitian di sekolah tersebut. Setelah mendapatkan ijin dari pihak sekolah, waktu penelitian selama tanggal 23-28 Agustus 2021. Selanjutnya untuk dapat memperoleh data peneliti melakukan penyebaran skala beban kerja, skala persepsi dukungan organisasi, dan skala *work engagement* pada guru SMP YPM 2 Sukodono yang berjumlah 48 guru. Dari ketiga skala tersebut disebarkan secara bersamaan. Namun pada tanggal 26 Agustus 2021 peneliti telah menyelesaikan pengambilan data dikarenakan data sudah terkumpul lebih cepat.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Data Demografi Responden

Dari hasil pengambilan data yang dilakukan pada tanggal 23-28 Agustus 2021 sebanyak 48 Guru adapun rincian karakteristik demografis sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Data Demografi Responden**

No.	Kategori	Jumlah	Presentase %
<b>1.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-laki	22	45,8%
	Perempuan	26	54,2%
<b>2.</b>	<b>Umur</b>		
	25-30 Tahun	7	14,6%
	30-35 Tahun	9	18,8%
	35-40 Tahun	5	10,4%
	40-50 Tahun	12	25%
	50-60 Tahun	15	31,3%
<b>3.</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>		
	S1	42	87,5%
	S2	6	12,5%
<b>4.</b>	<b>Lama Bekerja</b>		
	1-5 Tahun	7	14,6%
	5-10 Tahun	7	14,6%



10-20 Tahun	16	33,3%
20-30 Tahun	11	22,9%
30-40 Tahun	7	14,6%

Berdasarkan uraian tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa sebagian responden menunjukkan hasil sebanyak 26 responden perempuan (54,2%), sedangkan hasil responden pada range umur sebagian besar dalam range 50-60 tahun sebanyak 15 responden (31,3%), sedangkan pada pendidikan terakhir responden sebagian besar yakni lulusan S1 sebanyak 42 responden (87,5%), dan responden dengan range lama bekerja 10-20 sebanyak 16 responden (33,3%).

## 2. Hasil Analisis Data Deskriptif

Menurut pernyataan Hasan (2004) menjelaskan bahwa analisis deskriptif ialah salah satu bentuk analisis data penelitian yang digunakan dalam menguji generalisasi dari hasil penelitian pada suatu sample. Analisis deskriptif dilaksanakan untuk pengujian hipotesis deskriptif (Nasution, 2017). Dari hasil penghitungan analisis deskriptif pada penelitian berikut ini, antara lain meliputi skala beban kerja, persepsi dukungan organisasi, dan *work engagement*, adapun kategori skor disetiap variable yakni tinggi, rendah, dan *mean* dan *standar deviasi* di setiap variable. Hasil penghitungan analisis data deskriptif sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Hasil Analisis Data Deskriptif**

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_BB	48	65	92	77.35	7.541
TOTAL_POS	48	40	69	56.81	6.896
TOTAL_WE	48	44	71	59.50	7.308
Valid N (listwise)	48				

Dari perhitungan analisis data deskriptif tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa hasil pengisian dari 48 kuesioner pada Bapak/ Ibu guru di SMP YPM 2 Sukodono mendapati hasil pengisian kuesioner pada variable beban kerja memiliki skor terendah 65 dan pada skor tertinggi 92, nilai *mean* menunjukkan hasil 77,35 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 7.541. Sedangkan pada pengisian kuesioner pada persepsi dukungan organisasi menunjukkan hasil skor terendah 40 dan skor tertinggi 69 dengan hasil nilai *mean* 56.81, serta hasil standar deviasi sebanyak 6.896. Sedangkan pada pengisian kuesioner *work engagement* menunjukkan hasil skor terendah 44 serta memiliki skor tertinggi 71 serta pada nilai *mean* memiliki hasil 59.50 dan nilai standar deviasinya memiliki hasil yakni 7.308.

### 3. Hasil Kategorisasi

Azwar (2014) menyatakan kategorisasi merupakan salah satu teknik analisis data yang dengan tujuan untuk mengelompokkan sampel pada kelompok-kelompok yang dipisah serta terdapat jenjang kategori berdasarkan kontinum yang didasari oleh atribut yang diukur (Maharani & Mujiasih, 2020). Pada penelitian ini peneliti menggunakan kategorisasi dengan 3 jenjang kategorisasi yakni rendah, sedang, tinggi. Berikut rumus kategorisasi yang digunakan pada penelitian ini.

**Tabel 4.3**

**Rumus Kategorisasi Norma**

<b>Rumus</b>	<b>Kategori</b>
$M+1.SD \leq X$	Tinggi
$M - 1.SD \leq X < M + 1.SD$	Sedang
$X < M - 1.SD$	Rendah

Keterangan :

M : *Mean*

SD : Standar Deviasi

X : Skor Subjek

Dari tabel 4.3 kategorisasi norma, maka hasil dari penghitungan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

### 1) Kategorisasi Skor Beban Kerja

Kategorisasi tingkat beban kerja dikelompokkan menjadi tiga kriteria yakni rendah, sedang, dan tinggi. Adapun hasil dari tabel kriteria dan hasil dari perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk variable beban kerja.

**Tabel 4.4**

#### Kriteria Kategorisasi Beban Kerja

Skor	Kriteria
$X < 51$	Rendah
$51 \leq X < 81$	Sedang
$81 \leq X$	Tinggi

**Tabel 4.5**

#### Kriteria Kategorisasi Beban Kerja

		Kategori_Beban Kerja			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	"Sedang"	29	60.4	60.4	60.4
	"Tinggi"	19	39.6	39.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel kriteria diatas, responden pada penelitian yang masuk ke dalam kategori sedang beban kerja sebanyak 29 responden dengan presentase 60,4%. Sedangkan responden yang masuk kedalam kategori tinggi sebanyak 19 dengan presentase 39,6%.

### 2) Kategorisasi Skor Persepsi Dukungan Organisasi

Kategorisasi tingkat beban persepsi dukungan organisasi dikelompokkan menjadi tiga kriteria yakni rendah, sedang, dan tinggi. Adapun hasil dari tabel kriteria dan hasil dari perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk variable persepsi dukungan organisasi.

**Tabel 4.6**  
**Kriteria Kategorisasi Persepsi Dukungan Organisasi**

Skor	Kriteria
$X < 37$	Rendah
$37 \leq X < 59$	Sedang
$59 \leq X$	Tinggi

**Tabel 4.7**  
**Kriteria Kategorisasi Dukungan Organisasi**

		Kategori_POS			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"Sedang"	25	52.1	52.1	52.1
	"Tinggi"	23	47.9	47.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.7 kriteria diatas, pada penelitian ini menunjukkan responden yang masuk ke dalam kategori sedang persepsi dukungan organisasi sebanyak 25 responden dengan presentase 52,1%. Sedangkan responden yang masuk kedalam kategori tinggi sebanyak 23 dengan presentase 47,9%.

### 3) Kategorisasi Skor *Work Engagement*

Kategorisasi tingkat *work engagement* dikelompokkan menjadi tiga kriteria yakni rendah, sedang, dan tinggi. Adapun hasil dari tabel kriteria dan hasil dari perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk variable *work engagement*.

**Tabel 4.8**  
**Kriteria Kategorisasi *Work Engagement***

Skor	Kriteria
------	----------

$X < 40$	Rendah
$40 \leq X < 62$	Sedang
$62 \leq X$	Tinggi

**Tabel 4.9**  
**Kriteria Kategorisasi *Work Engagement***

		Kategori_ Work Engagement			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"Sedang"	25	52.1	52.1	52.1
	"Tinggi"	23	47.9	47.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

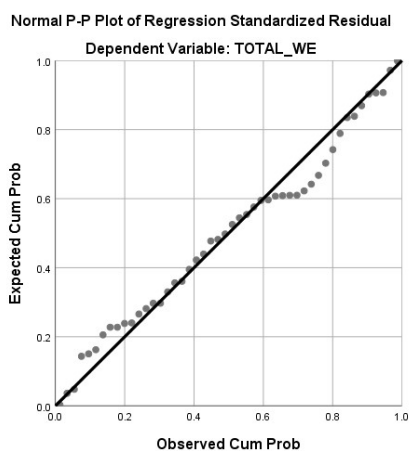
Berdasarkan tabel kriteria diatas, responden pada variabel *work engagement* yang masuk ke dalam kategori sedang *work engagement* sebanyak 25 responden dengan presentase 52,1%. Sedangkan responden yang masuk kedalam kategori tinggi sebanyak 23 responden dengan presentase 47,9%.

## C. Hasil Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas P-Plot**



Ghozali (2013) menyatakan Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model regresi variable bebas dan variable terikat memiliki distribusi normal dengan Normal Probability Plot (P-Plot). Apabila sebaran data residual normal, maka garis yang mewakili data akan mengikuti garis diagonal sehingga dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas (Pawirosumarto, Sarjana, & Muchtar, 2017). Hasil dari uji normalitas pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa grafik memiliki plot probabilitas normal dikarenakan sebaran titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan distribusi mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat dinyatakan model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.14527101
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.077
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil tabel 4.10 diatas uji normalitas menggunakan kolmogorov menunjukkan hasil perhitungan tes statistic sebesar 0,105 dengan nilai Sig. sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatan sebaran data responden penelitian berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.11**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.407	7.914		1.568	.124		
1 TOTAL_BB	.164	.160	.169	1.029	.309	.406	2.464
TOTAL_POS	.605	.175	.571	3.467	.001	.406	2.464

a. Dependent Variable: TOTAL\_WE

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independent atau variable bebas. Dari hasil uji multikolinearitas didapatkan nilai tolerance sebesar 0,406 sehingga dapat dikatakan lebih besar dari 0,10 yang artinya bahwa data dari variabel yang digunakan dalam penelitian tidak adanya gejala multikolinearitas dan dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Pada kolom VIF pada tabel 4.10 menunjukkan pada variabel beban kerja dan persepsi dukungan organisasi dengan nilai VIF sebesar 2.464 lebih kecil dari 10,00 maka dapat disimpulkan data dari variabel penelitian tersebut tidak adanya gejala multikolinearitas atau data tersebut berdistribusi normal.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.12**  
**Uji Heteroskedastisitas**

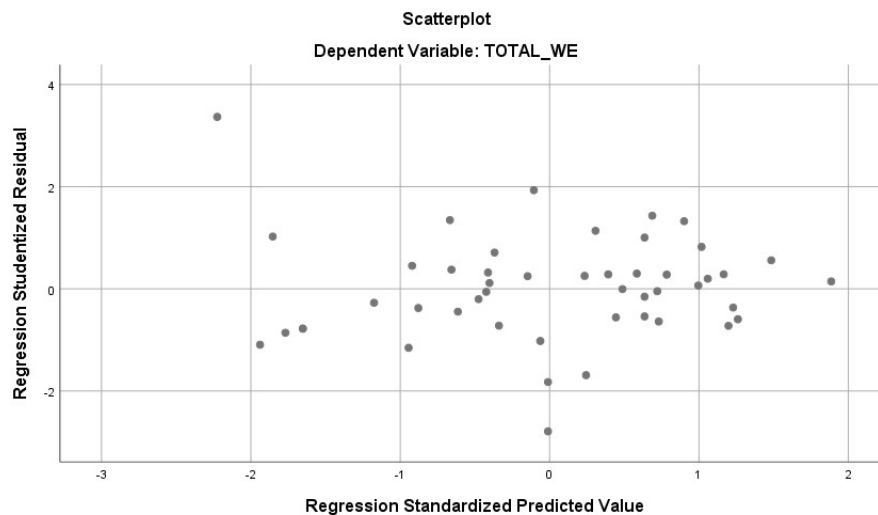
Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.387	4.819		1.741	.089
1 TOTAL_BB	.179	.097	.390	1.845	.072
TOTAL_POS	-.326	.106	-.648	-3.063	.004

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Ghozali (2013) menyatakan uji heteroskedastisitas dilakukan untuk apakah terdapat ketidaksamaan varian residual pada model regresi dari satu observasi ke observasi lainnya. Sebaiknya heteroskedastisitas tidak terjadi apabila dengan melihat grafik plot dengan nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residual SRESID (Pawirosumarto, Sarjana, & Muchtar, 2017).

Adapun hasil dari uji heteroskedastisitas tabel 4.11 diatas menunjukkan nilai Sig, dari variabel beban kerja menunjukkan hasil yang  $0,072 > 0,05$ , sedangkan pada variabel persepsi dukungan organisasi menunjukkan hasil yang  $0,04 > 0,05$  yang artinya dari hasil uji heteroskedastisitas dapat dikatakan variabel (X1) dan (X2) tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dan data tersebut norml. Hasil dari uji heterokedastisitas dapat juga dilihat dari hasil grafik *scatterplots* menunjukkan titik menyebar dan tidak berkumpul disatu tempat dan tidak membentuk pola adapun hasil dari grafik *scatterplots* sebagai berikut:

**Gambar 4.3**  
**Hasil Grafik *scatterplots***





## 2. Uji Analisis Data

### 1) Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk memprediksi situasi (kenaikan dan penurunan) variabel dependen ketika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktif dimanipulasi (kenaikan dan penurunan nilai) (Sugiyono, 2008). Adapun hasil dari analisis regresi berganda sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Uji Analisis Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.407	7.914		1.568	.124
1 TOTAL_BB	.164	.160	.169	1.029	.309
TOTAL_POS	.605	.175	.571	3.467	.001

a. Dependent Variable: TOTAL\_WE

Dari tabel 4.12 hasil uji analisis berganda diperoleh nilai pada t hitung Beban Kerja (X1) sebesar 1.029 lebih kecil dari t tabel =  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 45) = 2.014$  dengan nilai Signifikan pada variabel beban kerja  $0,309 > 0,05$  maka dapat disimpulkan dari tabel diatas untuk H1 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Beban Kerja (X1) terhadap variabel *Work Engagement* (Y). Untuk variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3.727 lebih besar dari pada t table =  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 45) = 2.014$  dengan nilai signifikan table diatas menunjukkan pada varibael Persepsi Dukungan Organisasi sebesar  $0.001 < 0,05$  yang berarti dapat disimpulkan dari tabel diatas bahwa Persepsi Dukungan Organisasi (X2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *Work Engagement* (Y) yang artinya H2 dapat diterima.

## 2) Uji T-Parsial

Uji parsial t-test dilakukan untuk melihat besaran pengaruh dari variabel X dengan variabel Y. Adapun hasil dari uji t-test untuk variabel pertama.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji T-Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.407	7.914		1.568	.124
1 TOTAL_BB	.164	.160	.169	1.029	.309
TOTAL_POS	.605	.175	.571	3.467	.001

a. Dependent Variable: TOTAL\_WE

Dari hasil tabel 4.13 hasil uji t-parsial nilai pada t hitung Beban Kerja (X1) sebesar 1.029 lebih kecil dari t tabel =  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 45) = 2.014$  dengan nilai Signifikan pada variabel beban kerja  $0,309 > 0,05$  maka dapat disimpulkan dari tabel diatas untuk H1 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Beban Kerja (X1) terhadap variabel *Work Engagement* (Y). Adapun hasil dari perhitungan hasil dari uji t-test untuk variabel kedua yakni sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji T-Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.407	7.914		1.568	.124
TOTAL_BB	.164	.160	.169	1.029	.309
TOTAL_POS	.605	.175	.571	3.467	.001

a. Dependent Variable: TOTAL\_WE

Dari hasil tabel 4.14 hasil uji t-parsial dengan variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3.467 lebih besar dari pada t table = t

$(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 45) = 2.014$  dengan nilai signifikan tabel diatas menunjukkan pada variabel Persepsi Dukungan Organisasi sebesar  $0.001 < 0,05$  yang berarti dapat disimpulkan dari tabel diatas bahwa Persepsi Dukungan Organisasi (X2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *Work Engagement* (Y) yang artinya H2 dapat diterima.

### 3) Uji F-Simultan

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji F-Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1265.731	2	632.865	22.888	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1244.269	45	27.650		
	Total	2510.000	47			

a. Dependent Variable: TOTAL\_WE

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_POS, TOTAL\_BB

Uji simultan F-test dilaksanakan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Berikut hasil tabel 4.15 hasil uji f-simultan mendapatkan nilai f hitung sebesar 22.888 lebih besar dari pada f tabel = f (k ; n-k) = f (2 ; 46) = 3,20 dengan nilai signifikan yang menunjukkan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Persepsi Dukungan Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel *Work Engagement* (Y). Sehingga hipotesis H3 dalam penelitian ini dapat diterima dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari pada 0,005.

#### 4) Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

Hasil uji ( $R_2$ ) dilakukan untuk mengetahui persentase variabel bebas secara bersamaan dapat menunjukkan variabel terikat. Dapat dikatakan kuat apabila dalam ragam variabel independen terhadap variabel dependen nilainya antara 0 dan 1. Adapun hasil dari uji ( $R_2$ ) sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 <sup>a</sup>	.504	.482	5.258

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_POS, TOTAL\_BB

b. Dependent Variable: TOTAL\_WE

Dari tabel 4.16 diatas, pada kolom R Square menunjukkan hasil sebesar 0,504 sehingga hal tersebut menunjukkan pengaruh variabel Bebabn Kerja (X1) dan variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X2) terhadap variabel *Work Engagement* (Y) secara simultan sebesar 50,4% dan sisanya 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

#### D. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari olah data yang dilakukann secara bertahap disetiap uji analisis data, maka didapatkan beberapa temuan. Adapun hasil dalam penelitian ini dijelaskan di beberapa poin berikut :

##### 1. Tingkat Beban Kerja Guru SMP YPM 2 Sukodono Dimasa Pandemi

Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dimasa pandemi saat ini banyak menimbulkan pro dan kontra dari berbagai pihak. Khususnya dalam dunia pendidikan saat ini yang mengharuskan untuk inovasi dan adaptif dalam pemfaatan kemajuan teknologi yang ada dalam mendukung proses kegiatan pembelajaran (Herliandry dkk,2020). Sehingga guru dimasa pandemi ini dituntun untuk dapat mengoperasikan perangkat alat elektronik untuk kegiatan pembelajaran, sehingga

merasa beban kerja bertambah serta tuntutan pekerjaan. Hart & Staveland (1988) menyatakan bahwa beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang dibebani pada individu dengan tekanan volume waktu serta tingkatan usaha yang dilakukan. Adapun hasil dari uji kategori tingkat beban kerja guru SMP YPM 2 Sukodono yakni sebagai berikut.

Hasil tingkat beban kerja yang dirasakan oleh Guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi. Dari hasil data lapangan yang diperoleh bahwa jumlah responden sebanyak 48 responden yang masuk ke dalam kategori sedang beban kerja sebanyak 29 responden dengan presentase 60,4%. Sedangkan responden yang masuk kedalam kategori tinggi sebanyak 19 dengan presentase 39,6%. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi ini memiliki tingkat beban kerja yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan dalam proses kegiatan belajar mengajar di lingkungan SMP YPM 2 Sukodono bapak/ ibu guru selama pandemi melaksanakan secara daring dan luring.

Perubahan pembelajaran yang terjadi dimasa pandemi tidak dapat diterima langsung oleh bapak/ ibu guru. Dengan adanya perubahan dalam kegiatan pembelajaran ini dapat memicu timbulnya stress dalam pelaksanaannya tidak jarang dari mereka yang mengalami sikap *not engaged*. Hal tersebut juga disampaikan dalam penelitian Akbar & Prastiwi (2017) menjelaskan bahwa perilaku *not engaged* guru dapat terjadi dikarenakan beban kerja yang diterima sangat banyak. Dimasa pandemi seperti ini guru masih terfokus di kurikulum, dan kemampuan guru yang terbatas dalam pembuatan modul pembelajaran secara daring, tidak hanya itu guru juga merasa jam kerja yang terasa lebih lama dari pada sebelumnya yang hanya 8 jam namun dimasa pandemi ini menjadi terasa 12 jam, karena keterbatasan media untuk pelaksanaan pembelajaran dan belum lagi dari keterbatasan para orang tua murid tidak semuanya mempunyai perangkat yang mendukung untuk pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Rokhani (2020) menjelaskan apabila dilaksanakan dalam jangka waktu yang cukup lama akan memicu penurunan kinerja guru yang disebabkan adanya tekanan psikologis serta menurunnya kesehatan fisik pada guru (Renny, 2020).

## **2. Tingkat Persepsi Dukungan Organisasi Guru SMP YPM 2 Sukodono Dimasa Pandemi**

Strategi organisasi dalam dunia pendidikan selama pandemi ini harus memperhatikan beberapa hal penting agar para pegawai dan bapak/ ibu guru selama melaksanakan tugas dan tanggungjawab dapat bekerja secara optimal meskipun dalam kondisi pandemi. Rhoades dan Einsenberger, (2002) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi pegawai terhadap sejauh mana dukungan organisasi dalam meberikan nilai kontribusi pegawai serta memperhatikan kesejahteraan kehidupan terhadap pegawai. Dukungan selama masa pandemi ini tidak hanya berfokus dalam penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan, tetapi organisasi sekolah juga harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan bapak/ ibu guru salah satu bentuk dukungan organisasi. Hal tersebut dilakukan untuk dapat membangun kesehatan mental serta kepercayaan kepada organisasi selama masa pandemi (Maulina & Wicaksono, 2021).

Tingkat persepsi dukungan organisasi guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi berada pada kategori sedang dan kategori tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji kategori didapatkan responden yang masuk ke dalam kategori sedang persepsi dukungan organisasi sebanyak 25 responden dengan presentase 52,1%. Sedangkan responden yang masuk kedalam kategori tinggi sebanyak 23 dengan presentase 47,9%. Maka hal tersebut bapak/ ibu guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi memiliki kepercayaan terhadap organisasi yang baik dan mendapat perhatian dari organisasi sekolah dimasa pandemi. Perlunya dukungan oragisasi dimasa pandemi seperti ini dengan memberikan dukungan baik secara materiil ataupun non-manteri kepada bapak/ ibu guru dalam melaksanakan pekerjaan supaya mereka dapat merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Eisenberger, dkk (1986) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi merupakan sebuah kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa bantuan akan ada dari organisasi apabila diperlukan dalam menunjang melaksanakan pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja secara maksimal (Maulina & Wicaksono, 2021). Dengan adanya fasilitas kesehatan, dan toleransi dalam

pencapaian kerja yang dicapai, serta adanya dukungan lainnya untuk individu agar dapat mengurangi sikap *not engaged* ketika dalam bekerja.

Menurut Claudia (2018) persepsi dukungan organisasi akan semakin meningkat apabila organisasi tersebut menerapkan beberapa aspek dalam persepsi dukungan organisasi seperti keadilan, adanya dukungan supervisor, dan penghargaan serta kondisi pekerjaan serta nilai-nilai yang dipercayai akan meningkatkan nilai positif dalam lingkungan kerja (Soeprijadi & Sudibjo, 2021).

### 3. Tingkat *Work Engagement* Guru SMP YPM 2 Sukodono Dimasa Pandemi

Perubahan sistem dalam dunia pendidikan selama masa pandemi ini guru dituntut untuk dapat terus adaptif, inovatif, dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki dengan adanya kemajuan teknologi diupayakan untuk dapat mendorong kinerja yang maksimal. Schaufelli, dkk (2002) menyatakan untuk dapat memberikan kinerja yang optimal setiap individu harus memiliki sikap perilaku yang positif dalam bekerja dan seutuhnya melibatkan pikiran disaat bekerja yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* merupakan salah satu sikap *work engagement* (Astisya & Hadi, 2021). Menurut Schaufelli, dkk (2002) dengan adanya tiga karakteristik *work engagement* individu atau karyawan yang memiliki sikap *engaged* dalam pekerjaannya, dapat memberikan energi yang positif dilingkungan kerja dan memiliki motivasi yang cukup tinggi, serta dapat terhubung dengan pekerjaannya dan dapat menyelesaikan tuntutan yang diberikan dari pekerjaan (Astisya & Hadi, 2021).

Dari hasil data penelitian dilapangan guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi memiliki kategori sedang dan kategori tinggi, tingkat *work engagement* yang masuk ke dalam kategori sedang *work engagement* sebanyak 25 responden dengan presentase 52,1%. Sedangkan responden yang masuk kedalam kategori tinggi sebanyak 23 responden dengan presentase 47,9%. Dari hasil tersebut bahwa guru SMP YPM 2 Sukodono berada dalam kategori sedang selama pandemi ini menunjukkan bapak/ ibu guru SMP YPM 2 Sukodono memiliki sikap *engaged*

yang cukup baik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab selama kegiatan belajar mengajar selama pandemi.

Rothman & Jordan (2006) menyatakan individu yang merasa termotivasi dengan pekerjaannya, dan merasa antusias pada pekerjaan yang digeluti, mereka merasa akan tertantang dalam kondisi apapun untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya (Astisya & Hadi, 2021). Hal ini juga di dukung oleh hasil penelitian Matthysen dan Harris (2018) yang menyimpulkan bahwa individu yang memiliki sikap *engaged* dapat menghasilkan sikap *readiness to change* (Astisya & Hadi, 2021). Dampak dari sikap *engaged* dalam bekerja antara lain dapat berpikir positif dalam bekerja, dan lebih merasa sehat secara mental ataupun secara fisik terhadap kinerja.

#### **4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Work Engagement* pada Guru SMP YPM 2 Sukodono Dimasa Pandemi**

Berdasarkan analisi data yang dilakukan didapatkan hasil pengaruh beban kerja terhadap *work engagement* pada nilai t hitung Beban Kerja (X1) sebesar 1.029 lebih kecil dari t tabel =  $t(\alpha/2;n-k-1) = t(0,025; 45) = 2.014$  dengan nilai Signifikan pada variabel beban kerja  $0,309 > 0,05$  dapat dikatakan (H1) ditolak. Artinya bahwa pengaruh beban kerja (X1) terhadap *work engagement* (Y) tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Hasil tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Astisya & Hadi (2021) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh dari *job demands* terhadap *work engagement* pada guru dengan hasil nilai signifikan yang menunjukkan bahwa  $0,55 > 0,05$ . Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simbula, dkk (2012) mengatakan bahwa pengaruh *job demands* dengan tingkat rendah ataupun tinggi tidak memiliki perbedaan yang signifikan terhadap *work engagement*. Dalam hal ini Bakker & Demerouti (2016) menjelaskan *job demands* menjadi dua yakni *hindrance demands* dan *challenge demands*. *Hindrance demands* mengarah pada kendala ataupun hambatan yang bisa membatasi orang dalam rangka menggapai tujuan, contohnya konflik kedudukan serta ambiguitas



kedudukan. *Challenge demands* dimaksud selaku tuntutan pekerjaan yang berpotensi meningkatkan perkembangan personal serta prestasi individu karyawan, contohnya manajemen waktu serta tanggung jawab (Jazilah, 2020). Mengacu pendapat dari Simbula, dkk (2012) yang menjelaskan apabila terjadi *overload* dalam mengajar hal ini masuk kedalam *challenge demands*. Sehingga dapat dikatakan bahwa meskipun terjadi *overload* dalam kegiatan belajar mengajar tidak dianggap sebagai suatu beban, melainkan dianggap sebagai suatu tantangan oleh guru di SMP YPM 2 Sukodono.

Hal tersebut juga dinyatakan menurut Robbins (2017) beban kerja merupakan asumsi dari tiap individu, penerimaan beban kerja yang diterima bisa asumsikan sebagai positif atau negatif ketika individu tersebut menerima beban kerja dengan positif mereka akan menganggap sebagai tantangan dalam bekerja dan akan bersungguh-sungguh pada pekerjaan mereka dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat baik bagi dirinya sendiri atau untuk organisasi tempat bekerja. Tetapi apabila penerimaan beban kerja itu dianggap sebagai suatu hal yang negative, maka beban kerja akan dianggap sebagai tuntutan kerja sehingga berdampak pada kinerja individu serta berdampak pada kondisi dirinya ataupun organisasi tempat bekerja (Saputri & Prabowo, 2015). Oleh karena itu, mengajar merupakan salah satu pekerjaan yang cukup kompleks dengan beban kerja yang tinggi. Menurut Yerdelen, dkk (2018) menyampaikan guru yang memiliki sikap *engaged* dalam pekerjaannya akan memiliki kepercayaan diri penuh dan memiliki konsentrasi penuh dalam melaksanakan pekerjaannya serta memiliki kendali atas tanggungjawab dan tugas sebagai seorang guru (Astisya & Hadi, 2021).

Menurut Selye (1983) dalam teori *eustress* yang mengatakan meskipun pekerjaan dengan beban kerja atau tuntutan yang diberikan kepada individu, namun mereka merasa memiliki ketenangan psikologis, tujuan, dan semangat dalam menghadapi setiap kendala yang dialami mereka menganggap sebuah tantangan untuk terus mengembangkan diri (Astisya & Hadi, 2021). Hal tersebut juga disampaikan oleh Hargrove, dkk (2015) menyampaikan apabila individu menerima *eustress* beban kerja atau tuntutan yang diberikan dapat memberikan pengaruh

positif dan memunculkan sikap *vigor* dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan penjelasan dari teori *eustress* bahwa beban kerja yang diterima oleh guru SMP YPM 2 Sukodono diterima dengan respon yang positif yakni *eustress*, dengan begitu hal tersebut dapat memberikan sikap yang semangat dan harapan untuk selalu menunjukkan kinerja yang optimal.

##### **5. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Work Engagement* Guru SMP YPM 2 Sukodono Dimasa Pandemi**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan didapatkan hasil pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *work engagement* pada nilai  $t$  hitung sebesar 3.467 lebih besar dari pada  $t$  table =  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 45) = 2.014$  dengan nilai signifikan tabel diatas menunjukkan pada variabel Persepsi Dukungan Organisasi sebesar  $0.001 < 0,05$  yang berarti dapat disimpulkan dari tabel diatas bahwa Persepsi Dukungan Organisasi ( $X_2$ ) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *Work Engagement* ( $Y$ ) dapat dikatakan ( $H_2$ ) diterima. Dari hasil tersebut bahwa ketika guru menerima dukungan dari organisasi yang mereka rasakan akan membuatnya semakin terlibat dalam pekerjaan mereka.

Penelitian ini juga sejalan yang dilakukan oleh Fairandha (2021), yang menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* pada pegawai SPBU PT. Pertamina Retail Ketintang dan Jemursari dengan hasil nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dalam penelitian Man & Hadi (2013) mengungkapkan dengan adanya dukungan dari organisasi merupakan salah satu bentuk wujud sebagai bentuk investasi sumber daya manusia yang dapat meningkatkan perilaku dalam keterlibatan bekerja guru dan berdampak pada perilaku positif pada guru ketika melaksanakan tugas dan tanggungjawab (Dwitasari, Ilhamuddin, & Widyasari, 2015). Menurut Moreira-Fontan, dkk (2019) menyatakan individu yang memiliki dukungan organisasi seperti dukungan untuk berinovasi, akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat memunculkan sikap *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang lebih untuk melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut juga disampaikan Sadeghl & Sattari

(2018) menyampaikan ketika organisasi memberikan fasilitas untuk menunjang pekerjaan yang terdiri dari sarana dan prasarana yang cukup baik, individu akan mendedikasikan dirinya dalam jangka waktu yang cukup lama dan konsentrasi secara penuh dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab (Astisya & Hadi, 2021). Dengan adanya dukungan dari pihak organisasi yang dirasakan oleh para guru bakal membuat mereka terus menjadi lebih semangat dan sanggup untuk mengurangi tekanan pekerjaan, sehingga guru dapat mengekspresikan keterlibatan dirinya sewaktu bekerja.

Rhoads & Eisenberger (2002) menyatakan wujud dari *organizational support* terdiri dari tiga kategori yakni keadilan, dukungan dari atasan, dan penghargaan, serta kondisi kerja (pelatihan, peranan stressor, dan rasa aman) yang dapat bertindak sebagai bentuk dari dukungan organisasi terhadap karyawan (Mufarrikah, dkk 2020). Dengan terwujudnya dari *organizational support* maka organisasi akan merasakan efek yakni karyawan akan membalas kebaikan yang setimpal dengan melaksanakan kerja yang optimal, tidak hanya itu secara emosional karyawan juga dapat terpenuhi semisal *self esteem* dan merasa ada kepemilikan dan dianggap bagian dari organisasi tersebut untuk mendorong berperan aktif dalam organisasi (Rhoads & Eisenberger (2002). Maka dengan adanya perlakuan dari organisasi guru akan merasa sangat dihargai dan merasa penting dalam organisasi tersebut, sehingga hal ini dapat membuat mereka secara tidak langsung akan terlibat dalam pekerjaan mereka yang mana diharapkan dapat memberikan kinerja terbaiknya.

## **6. Pengaruh Beban Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Work Engagement* Guru SMP YPM 2 Sukodono Dimasa Pandemi**

Berdasarkan hasil uji analisis data diatas didapatkan hasil pengaruh beban kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap *work engagement* pada guru SMP YPM 2 Sukodono dengan hasil nilai pada  $f$  hitung sebesar 22.888 lebih besar dari pada  $f$  tabel =  $f(k; n-k) = f(2; 46) = 3,20$  dengan nilai signifikan yang menunjukkan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan

Persepsi Dukungan Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel *Work Engagement* (Y). Dengan kontribusi antara variabel beban kerja (X1) dan persepsi dukungan organisasi (X2) terhadap variabel *work engagement* (Y) dari hasil hitung uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Pada tabel R Square di tabel 4.16 menunjukkan hasil angka sebesar 0,504 sehingga hal tersebut menunjukkan pengaruh variabel Beban Kerja (X1) dan variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X2) terhadap variabel *Work Engagement* (Y) secara simultan sebesar 50,4% dan sisanya 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Maka hipotesis penelitian ketiga (H3) diterima yakni beban kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap *work engagement* pada guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi berpengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa menunjukkan nilai dari variabel beban kerja (X1) dan persepsi dukungan organisasi (X2) secara bersamaan mampu memberikan pengaruh yang cukup besar pada sikap *work engagement* guru dimasa pandemi. Meskipun nilai pengaruh yang diberikan dari variabel beban kerja dan persepsi dukungan organisasi sebesar 50,4%, masih menunjukkan adanya factor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* antara lain yakni masa kerja, budaya organisasi, dan *psychological capital* (Dwitasari, Ilhamuddin, & Widyasari, 2015). Dari hasil data dilapangan menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* pada guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi ini masuk kedalam tingkat sedang sebesar 52,1% sehingga sebanyak 25 dari 48 responden memiliki sikap *engaged* pada pekerjaannya. Menurut Schaufeli & Bakker (2004) menyatakan bahwa *work engagement* bisa dikatakan rendah atau tinggi pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh *job demands* dan *job resources, personal resources*. Dalam hal ini *job demands* yang berhubungan dengan beban kerja, tuntutan mental, emosional, fisik, sedangkan *job resources* yang berkaitan dengan dukungan supervisor, organisasi, gaji dan performance feedback. Dan yang terakhir *personal resources* yakni factor yang mempengaruhi dari dalam diri seseorang yang berkaitan dengan optimism, resiliensi, serta *self efficacy*.

Meskipun dalam penelitian ini beban kerja yang diterima oleh guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi ini masuk dalam kategoris sedang sebesar 60,4% atau sebanyak 29 dari jumlah sampel 48 responden. Tingkat beban kerja sebesar 60,4% menunjukkan bahwa dimasa pandemi guru SMP YPM 2 Sukodono cukup tinggi dalam menerima beban kerja. Dalam hal ini *job demands* seringkali dapat menyebabkan stressor kerja disertai dengan tuntutan kerja yang memerlukan usaha lebih yang dapat memicu efek negative (Saputra, 2019). Ketika guru menerima bebena kerja yang cukup tinggi hal ini dapat mengakibatkan *overload*, tetapi guru dapat tetap semangat, dedikasi, serta konsentrasi terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini menurut subjek penelitian guru SMP YPM 2 Sukodono menganggap bahwa beban kerja mulai dari tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan waktu, serta perfomasi yang diterima tidak mempengaruhi sikap *engagement* mereka pada pekerjaan.

Meskipun beban kerja yang diterima oleh guru SMP YPM 2 Sukodono 60,4% mereka menganggap itu ukan sebuah beban dikarenakan dengan memanfaatkan adanya dukungan dari organisasi sekolah sebesar 52,1% diharapkan dapat mendukung dalam pekerjaan mereka serta menerima dengan positif hal itu tidak dianggap sebagai beban melainkan dianggap sebagai salah satu tantangan oleh guru untuk terus berkembang. Hal itu juga diungkapkan dalam penelitian Ramdhani & Ratnasaiwitri (2017) yang mengatakan bahwa individu yang mendapat *organizational support* berdampak positif terhadap *work engagement*. Schaufeli (2012), menjelaskan individu yang memiliki sikap *engaged* terhadap pekerjaannya akan sedikit melakukan kesalahan, dan jarang terjadi kecelakaan kerja, individu juga menampilkan perilaku yang proaktif dan inovatif akan mendapatkan penilaian dari atasan dalam hal kinerja pekerjaan. Dan dampak dari sikap *engaged* dalam bekerja dapat dirasakan oleh individu itu sendiri dan sikap tersebut juga dapat dirasakan oleh organisasi atau lingkungan kerjanya (Astisya & Hadi, 2021).

Sehingga dapat dikatakan individu yang menerima dukungan dari organisasi memiliki sikap *engagement* akan mendedikasikan dirinya pada pekerjaan yang dilakukan (Fairnandha, 2021). Maka perilaku yang ditampilkan dari guru dengan

adanya dukungan organisasi mereka akan menampilkan perilaku yang positif terhadap beban kerja yang diterima dan dapat memicu untuk menampilkan perilaku keterlibatan dalam bekerja. Hal ini selaras yang dijelaskan oleh Wahyuni & Sulastri (2020) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi atau dukungan organisasi dapat memberikan dampak positif pada individu yang merasa diterima dalam organisasi, dan lebih dihargai sebagai asset di organisasi, sehingga secara tidak langsung mereka akan memiliki keterikatan dalam pekerjaan mereka (Fairnandha, 2021). Dengan memperhatikan nilai-nilai serta menghargai dan mempedulikan mereka juga akan memberikan timbal balik kepada organisasi yang positif dan merasa keterikatan dengan pekerjaan (Akgunduz, dkk 2018).

Menurut Li, dkk (2015) menjelaskan guru yang mempunyai nilai yang diajarkan dari organisasi ditempat kerjanya akan memiliki sikap *work engagement* dalam bekerja. Dengan memiliki kesamaan nilai yang diterapkan di organisasi sekolah merasa guru diterima dengan perannya sebagai seorang pengajar dan memiliki sikap *engaged* pada tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang guru. Maka dengan adanya sikap *engaged* dalam bekerja merupakan salah satu alasan mereka untuk menjadi sumber daya manusia yang berkompetensi dan mendedikasikan energi mereka terhadap pekerjaan serta dapat dikatakan guru yang mempunyai keselarasan nilai dengan organisasinya akan menginvestasikan dirinya serta memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja (Astisya & Hadi, 2021).

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari uji analisi data yang telah dilakukan dalam penelitian ini tentang Pengaruh Beban Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Work Engagement Pada Guru SMP YPM 2 Sukodono Dimasa Pandemi, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tingkat beban kerja pada guru SMP YPM 2 Sukodono terbagi dalam menjadi 2 kategori yakni kategori sedang, dan kategori tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji kategori yang masuk ke dalam kategori sedang beban kerja sebanyak 29 responden dengan presentase 60,4%. Sedangkan responden yang masuk kedalam kategori tinggi sebanyak 19 dengan presentase 39,6%.
2. Tingkat Persepsi Dukungan Organisasi pada guru SMP YPM 2 Sukodono terdapat 2 kategori yakni kategori sedang, dan kategori tinggi. Dengan hasil yang menunjukkan responden yang masuk ke dalam kategori sedang sebanyak 25 responden dengan presentase 52,1%. Sedangkan responden yang masuk kedalam kategori tinggi sebanyak 23 dengan presentase 47,9%.
3. Tingkat *Work Engagement* pada guru SMP YPM 2 Sukodono terdiri dari 2 kategori antara lain kategori sedang dan kategori tinggi. Dari hasil uji kategorisasi didapatkan hasil yang masuk ke dalam kategori sedang *work engagement* sebanyak 25 responden dengan presentase 52,1%. Sedangkan responden yang masuk kedalam kategori tinggi sebanyak 23 responden dengan presentase 47,9%.
4. Pada variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi, dengan hasil nilai pada nilai t hitung Beban Kerja (X1) sebesar 1.029 lebih kecil dari t tabel =  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 45) = 2.014$  dengan nilai Signifikan pada variabel beban kerja  $0,309 > 0,05$  maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Beban Kerja (X1) terhadap variabel *Work Engagement* (Y).

5. Pada variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada guru SMP YPM 2 Sukodono dimasa pandemi dengan hasil diketahui nilai t hitung sebesar 3.467 lebih besar dari pada t table  $= t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 45) = 2.014$  dengan nilai signifikan menunjukkan pada variabel persepsi dukungan organisasi sebesar  $0.001 < 0,05$  yang berarti dapat disimpulkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi (X2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *Work Engagement* (Y).
6. Dari hasil uji simultan yang dilakukan secara bersamaan pengaruh beban kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap *work engagement* pada guru SMP YPM 2 Sukodono diketahui nilai pada f hitung sebesar 22.888 lebih besar dari pada f tabel  $= f(k; n-k) = f(2; 46) = 3,20$  dengan nilai signifikan yang menunjukkan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan hasil R Square sebesar 50,4% maka dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Persepsi Dukungan Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel *Work Engagement* (Y).

## B. Saran

### 1. Untuk Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan dengan topik *work engagement* ada baiknya mencari alat ukur psikologis yang memiliki stabilitas yang baik karena hal tersebut dapat memberikan gambaran tentang *work engagement* diberbagai profesi tidak hanya pada bidang pendidikan. Selain itu untuk peneliti selanjutnya juga dapat mengkolaborasikan atau menambahkan konstruk lain ke dalam penelitian dengan menyesuaikan kondisi di lapangan.

### 2. Untuk Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa beban kerja tidak terdapat pengaruh terhadap *work engagement* akan tetapi meskipun beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan, beban kerja dapat memberikan efek negative pada pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi sekolah tetap harus memberikan wujud dukungan organisasi, misal dengan mengadakan pelatihan, mentoring, serta



memberikan reward terhadap bapak/ ibu guru dengan memperhatikan nilai-nilai yang diajarkan serta memperhatikan kesejahteraan psikologis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. (2018). Metode Penelitian Terpadu Sistem Infromasi-Pemodelan Teoritis, Pengukuran, dan Penguji Statistis. (R. I. Utami, Ed.) Yogyakarta: ANDI.
- Afifah, N. (2017). Problematika pendidikan di Indonesia. Elementary: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 1(1), 41-47.
- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114.
- Albrecht, S. L. (2010). Research and practice. handbook of employee engagement perspective, issues. Cheltenham: MGP Books Group.
- Alfian, F., Adam, M., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Eran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 8(2), 84-96. doi:<https://doi.org/10.24815/jmi.v8i2.9348>
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Proces. *Journal of Management*, 29, 99-118.
- Allen, M. W., Armstrong, D. J., Reid, M. F., & Riemenschneider, C. K. (2008, September). Factors impacting the perceived organizational support of IT employees. *Journal Information & Management*, 45, 556-563. doi:doi:10.1016/j.im.2008.09.003
- Amruddin, A., Pujiyati, W., & Dekawati, I. (2021). Korelasi Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 2(1), 28-35.
- Angraini, Y. (2019). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work Engagement Pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul (Slbn 1) Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Anhusadar, L. O. (2020, April). Persepsi Mahasiswa PIAUD terhadap Kuliah Online di Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Islamic Early Childhood Education*, 3(1), 44-58. Retrieved Februari 2021
- Apriani, D., Nurazi, R., & Praningrum. (2013, Oktober). Analisis Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Beban Kerja Dan Kinerja Pegawai

- Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1),271-281.
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017, September). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50, 169-177.
- Arikunto, S. (2006). *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Astisya, I. R., & Hadi, C. (2021, April). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement Guru. 17(1). doi:DOI: 10.32528/ins.v%vi%i.2170
- Aube,C., Rousseau, V., & Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: he moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of managerial psychology*, 22(5), 479-495. doi:DOI 10.1108/02683940710757209.
- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker , A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Journal Work & Stress*, 22(3), 1870200. doi:DOI:10.1080/02678370802393649.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Journal Psychological Science*, 20(4), 265-269. doi:DOI: 10.1177/0963721411414534
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274 –284. doi:DOI:10.1037/0022-0663.99.2.274.
- Baliartati, B. O. (2017). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction tenaga edukatip tetap fakultas ekonomi dan bisnis universitas trisakti. *Jurnal manajemen dan pemasaran jasa*, 9(1), 35-52.
- Bekker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.

- Bekker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Journal Emerald*, 13(3), 209-223. doi:DOI 10.1108/13620430810870476
- Busyra, S., & Sani, L. (2020). Kinerja Mengajar dengan Sistem Work From Home (WFH) pada Guru di SMK Punawarman Purwakarta. *Jurnal Pendidikan Islam*, 3, 1-18. doi:<https://doi.org/10.37542/iq.v3i01.51>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386.
- DeConinck, J. B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research* , 63 , 1349–1355. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.01.003>.
- Dwitasari, A. I., Ilhamuddin, & Widyasari, S. D. (2015, Desember). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational-Based Self Esteem Terhadap Work Engagement. *Jurnal Mediapsi*, 1(1), 40-50. Retrieved Februari 2021.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Eisenberger, R., Rhoades, L., & Cameron, J. (1999). Does Pay for Performance Increase or Decrease Perceived Self-Determination and Intrinsic Motivation? *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), 1026-1040.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of applied psychology*, 87(3), 565.
- Fairnandha, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Job Satisfaction terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3).
- Fajriani, A., & Septlari, D. (2015, Juni). Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74-79.
- Fatih, M. S. (2016). Hubungan Antara Percived Organizational Support Dengan Work Engagement Pada Guru Yang Dipekerjakan (Guru DPK) Di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Kota Surabaya. (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).

- Fatmawati, C. (2017). Hubungan Antara Resiliensi Dan Self Efficacy Dengan Work Engagement Pada Guru Tidak Tetap (GTT) Di Kecamatan Galis Pemekasan. (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Fanani, I., & Djati, S. P. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Fundamental management journal*, 1(04), 40-53.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.
- Hargrove, M. B., Becker, W. S., & Hargrove, D. F. (2015). The HRD eustress model: Generating positive stress with challenging work. *Human Resource Development Review*, 14(3), 279-298.
- Harnani, S. (2020, Juli 07). Efektivitas Pembelajaran Daring Di Masa Pandemi Covid-19. (I.Berdiati, Editor) Retrieved Desember 02, 2020, from bdkjakarta.kemenag.go.id: <https://bdkjakarta.kemenag.go.id/berita/efektivitas-pembelajaran-daring-di-masa-pandemi-covid-19>
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In *Advances in psychology* (Vol. 52, pp. 139-183). North-Holland.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268. DOI: 10.1037//0021-9010.87.2.268
- Hendryadi. (2017, Juni). Validitas Isi: Tahap Awal Pengembangan Kuesioner. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 169-178.
- Herliandry, L. D., Nurhasanah, N., Suban, M. E., & Kuswanto, H. (2020). Pembelajaran pada masa pandemi covid-19. *JTP-Jurnal Teknologi Pendidikan*, 22(1), 65-70.
- Iksan, N., Widodo, S., & Praningrum, P. (2020). Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan, Sumber Daya Individu Dan Beban Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. *The Manager Review*, 2(2), 52-67.
- Izzah, I. (2018, Januari-Juni). Peran Pendidikan Agama Islam Dalam Membentuk Masyarakat Madani. *Jurnal Pedagogik*, 05(01), 50-68.
- Jumalia Oktaviana, D., & Amir, M. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Keterlibatan Kerja (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Jazilah, B.(2020). Analisis Pengaruh Job Demand terhadap Work Engagement melalui Burnout. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 1038-1049.
- Kartikasari, Mia P. N. (2018). Pengaruh Talent Management Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Intervening Terhadap Employee Engagement Pada Pt Berlian Jasa Terminal Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4).
- Khasanah, D. A., Pramudibyanto, H., & Widuroykti, B. (2020, April). Pendidikan Dalam Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sinestesia*, 10(1), 41-48.
- Konermann, J. (2011). Teacher's Work Engagement: A Deeper Understanding Of The Role Of Job And Personal Resources In Relationship To Work Engagement, It's Antecedents, And It's Outcomes. doi:10.3990/1.9789036533027.
- Kurniawan,R.(2019). Urgensi Bekerja dalam Alquran. *Jurnal Transformatif (Islamic Studies)*, 3(1), 42-67.
- KPAI. (2020, April 30). Hanya 8% Guru yang Paham Gawai untuk Pembelajaran Daring. Retrieved Januari 28, 2021, from <https://www.kpai.go.id/>: <https://www.kpai.go.id/berita/hanya-8-guru-yang-paham-gawai-untuk-pembelajaran-daring>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Luthans, F., & Peterson, S. J. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy. *Journal of management development*.
- Leonard. (2015). Kompetensi Tenaga Pendidik Di Indonesia: Analisis Dampak Rendahnya Kualitas SDM Guru Dan Solusi Perbaikannya. *Jurnal Formatif*, 5(5), 192-201.
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013, Agustus 2). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 2, 90-99.
- Marzoan. (2020,Oktober). Studi Eksploratif Persepsi Guru Terhadap Kebijakan Belajar Dari Rumah Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6, 200-207.
- Maulina, A. R., & Wicaksono, D. A. (2021). Pengaruh Work Overload dan Perceived Organizational Support dengan Job Stress Pegawai Bank di Masa Pandemi. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 1(1), 797-809.

- Moreira-Fontán, E., García-Señorán, M., Conde-Rodríguez, Á., & González, A. (2019). Teachers' ICT-related self-efficacy, job resources, and positive emotions: Their structural relations with autonomous motivation and work engagement. *Computers & Education*, 134, 63-77.
- Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2).
- Mujiasih, E. (2015, April). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14, 40-51.
- Nugroho, D. A. S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 192-202.
- Osadebe, P. U. (2015). Construction of Valid and Reliable Test for Assessment of Students. *Journal of Education and Practice*, 6(1), 51-56.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*.
- Prahara, S. A., & Hidayat, S. (2019, November). Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan. *Jurnal RAP UNP*, 10, 232-244.
- Prieto, L. L., Soria, M. S., Martínez, I. M., & Schaufeli, W. (2008). Extension of the Job Demands-Resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema*, 20(3), 354-360.
- Prijayanti, I. (2015). Pengaruh beban kerja dan dukungan social terhadap burnout pada karyawan PT. X.
- Renny, C. A. (2020). Management Stress Kerja Guru SD Terhadap Beban Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19. *Consilia: Jurnal Ilmiah Bimbingan dan Konseling*, 3(3), 219-226.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714. doi:DOI:10.1037//0021-9010.87.4.69
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2008). Perceived Organizational Support : A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology* , 698–714.
- Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve it. *Employment Relations Today*, 29(3), 21 DOI:10.1002/ert.10048.

- Rokhani, C. T. (2020). Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Pandemi Covid-19. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 424-437.
- Rusdianti, E., Wardoyo, P., & Santoso, D. (2011, Desember). Membangun Engagement Guru Untuk Menghadapi Kompetitif Yang Sustainable (Studi Kasus di SMA Negeri 1, Kota Semarang). *Jurnal Dinamika Sosbud*, 13(2), 118-139.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. doi:DOI 10.1108/02683940610690169
- Saputra, A. (2019). Analisis Pengaruh Job Demands, Job Resources, dan Personal Resources Terhadap Work Engagement (Studi Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sarath, P., & Manikandan, K. (2014). Work Engagement And Work Related Wellbeing Of School Teachers. *SELP Journal of Social Science* ISSN: 0975-9999 (P) 2340-1655 (O) Vol. V, Issue. 22
- Sari, A. P., Hermawan, A., & Affandi, M. J. (2020, Mei). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: Restoran). *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 258-268. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.17358/jabm.6.2.258>
- Saputri, K. E., & Prabowo, S. (2015). Employee engagement ditinjau dari persepsi terhadap beban kerja. *Psikodimensia*, 14(1), 97-115.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. *Research companion to working time and work addiction*, 193-217.
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.



- Shofa, J. N. (2020, September 30). Lewat Program Baru, Kemendikbud Asah Kemampuan Guru dalam PJJ. Retrieved Januari 28, 2021, from <https://www.beritasatu.com:https://www.beritasatu.com/nasional/682131/lewat-program-baru-kemendikbud-asah-kemampuan-guru-dalam-pjj>
- Shore, L. M., Barksdale, K., & Shore, T. H. (1995). Managerial perceptions of employee commitment to the organization. *Academy of Management journal*, 38(6), 1593-1615.
- Siahaan, M. (2020, Juli). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Dunia Pendidikan. *Jurnal Kajian Ilmiah*(1), 1-6.
- Simbula, S., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2011). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 285-304.
- Soeprijadi, F., & Sudibjo, N. (2021). Persepsi Kinerja Guru, Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Person-Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Pendidikan*, 22(1), 1-15.
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Brick, C. P., & Yehuda, R. (2014, October). Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspective. *Journal of Psychotraumatology*, 5, 1-15. doi: <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693-713.
- Sudrajat, J. (2020, Agustus). Kompetensi Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13, 100-110.
- Sugiyono, S. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kelima, Bandung: Alfabeta.
- Taradisa, N., Jarmita, N., & Emalfida. (2020, September). Kendala Yang dihadapi Guru Mengajar Daring Pada Masa Pandemi Covid-19 MIN 5 Banda Aceh. 1-11. Retrieved Februari 2021, from <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/14083>
- Ulfah, K. D., Dewi, R. S., & Hidayatullah, M. S. (2019, Februari). Hubungan Persepsi Beban Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Divisi Pemasaran Di PT. Worl Innovative Telecommunication

(OPPO) Banjarmasin. Jurnal Kognisia, 2(1), 51-54.  
doi:<https://doi.org/10.20527/jk.v2i1.1606>

Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997, Februari). Perceived Organizational Support And Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Journal Academy of Management*, 40(1), 82-111.

Widjaja, I. (2020, Mei 15). Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Proses Pembelajaran Sekolah. Retrieved Januari 28, 2021, from <https://birokratmenulis.org/https://birokratmenulis.org/dampak-pandemi-covid-19-terhadap-proses-pembelajaran-sekolah/>

# LAMPIRAN



2	Terkadang saya melakukan pekerjaan lain saat pekerjaan sudah selesai.					
3	Saya harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas-tugas saya.					
4	Pekerjaan menyebabkan saya jarang untuk beristirahat					
5	Saya akan mengabaikan tugas jika tugas tersebut berat					
6	Pekerjaan saya tidak mengharuskan untuk berpacu dengan waktu.					
7	Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya.					
8	Pekerjaan yang saya lakukan dikantor tidak membutuhkan fisik yang kuat					
9	Saya bersikap santai ketika target belum tercapai sesuai dengan standar kerja sekolah					
10	Saya nyaman dan aman bekerja di sekolah ini.					
11	Saya sangat puas dengan hasil pekerjaan saya.					
12	Saya memaksimalkan daya ingat saya dalam bekerja.					
13	Saya mudah putus asa dalam menghadapi masalah yang sulit diselesaikan saat bekerja.					
14	Saya kurang bersemangat saat bekerja karena banyak tugas yang harus diperbaiki					
15	Pekerjaan saya memiliki kerumitan yang tinggi, dan butuh konsentrasi penuh.					
16	Banyak tugas yang harus diselesaikan membuat saya sulit untuk konsentrasi.					
17	Saya harus cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
18	Aktivitas fisik bagi saya dikantor tidak menyebabkan kelelahan.					
19	Saya merasa gelisah ketika pekerjaan saya belum selesai sesuai target sekolah					
20	Saat bekerja saya mencari waktu luang untuk					

	bersantai					
21	Saat jam kerja selesai, saya tetap pulang meskipun pekerjaan saya belum selesai.					
22	Pekerjaan saya ini mengharuskan bekerja tepat waktu.					
23	Saya siap menyelesaikan tugas yang rumit dengan sebaik-baiknya.					
24	Saya merasa kurang puas dengan hasil pekerjaan saya.					

## II. Skala Persepsi Dukungan Organisasi

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Sekolah ini mengatur gaji dan pekerjaan sesuai dengan jobdesc					
2	Sekolah ini dapat mempekerjakan orang lain untuk mengganti posisi saya					
3	Sekolah ini tidak menghargai kerja keras saya					
4	Pimpinan memberi fasilitas yang memadai untuk menjalankan pekerjaan					
5	Saya merasa sekolah ini tebang pilih dalam memberikan perhatian					
6	Pimpinan sekolah sering mengambil keputusan sepihak					
7	Saya dapat mengetahui kinerja saya dari penilaian sekolah					
8	Aturan sekolah ini berlaku untuk semua tanpa terkecuali					
9	Sekolah ini seringkali menghiraukan saya walaupun saya sudah bekerja sebaik mungkin					
10	Saya dapat memperbaiki kinerja saya dari evaluasi kerja yang dilakukan sekolah					
11	Ketika pekerjaan selesai sesuai target pasti sekolah memberikan reward atau bonus kepada saya					
12	Sekolah ini menghiraukan saya, ketika ada keluhan dalam pekerjaan					
13	Sekolah ini memperhatikan kinerja saya					

14	Pimpinan sekolah selalu memusyawarahkan apabila terjadi perubahan dalam pekerjaan					
15	Saya merasa nyaman dan diterima pada lingkungan sekolah ini					
16	Sekolah ini selalu mengadakan workshop untuk upgading					

### III. Skala *Work Engagement*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Di tempat kerja, saya selalu merasa bersemangat					
2	Saya merasa pekerjaan saya merasa penuh manfaat dan berguna					
3	Waktu terasa berjalan cepat ketika saya bekerja					
4	Meskipun tugas yang diberikan sangat berat pasti saya selesaikan					
5	Saya merasa senang berprofesi sebagai guru					
6	Ketika saya bekerja saya lupa hal lain di sekitar saya					
7	Profesi guru sangat menginspirasi saya					
8	Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja					
9	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara sungguh-sungguh					
10	Saya bangga terhadap profesi menjadi guru					
11	Saya senang dengan berprofesi menjadi guru					
12	Saya terbiasa dalam bekerja di waktu yang cukup lama					
13	Profesi guru adalah tantangan tersendiri					
14	Saya menikmati apa yang saya kerjakan					
15	Di tempat kerja, saya secara mental merasa sangat tangguh					
16	Saya sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaan saya					
17	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin, meskipun tidak berjalan baik					

## Lampiran 2 Uji Validitas & Reliabilitas

### Validitas CVR Variabel Beban Kerja

No. Aitem	Panelis 1	Panelis 2	Panelis 3	Panelis 4	Panelis 5	ne	N	2ne	CVR
1	3	3	3	3	2	4	5	8	0.60
2	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
3	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
4	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
5	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
6	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
7	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
8	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
9	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
10	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
11	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
12	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
13	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
14	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
15	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
16	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
17	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
18	3	3	3	2	3	4	5	8	0.60
19	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
20	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
21	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
22	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
23	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
24	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00

#### Keterangan:

- 3** : Esensial  
**2** : Esensial tapi dengan revisi  
**1** : Tidak Esensial





: Valid



: Tidak Valid

CVR :  $(2ne/N)-1$ 

N : Jumlah Panelis

Ne : Banyaknya panelis yang menilai aitem "Essensial"

#### Validitas CVR Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

No. Aitem	Panelis 1	Panelis 2	Panelis 3	Panelis 4	Panelis 5	ne	N	2ne	CVR
1	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
2	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
3	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
4	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
5	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
6	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
7	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
8	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
9	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
10	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
11	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
12	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
13	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
14	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
15	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
16	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00

#### Validitas CVR Variabel *Work Engagement*

No. Aitem	Panelis 1	Panelis 2	Panelis 3	Panelis 4	Panelis 5	ne	N	2ne	CVR
1	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
2	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
3	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
4	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
5	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
6	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
7	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
8	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00

9	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
10	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
11	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
12	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
13	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
14	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
15	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
16	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00
17	3	3	3	3	3	5	5	10	1.00

### Lampiran Uji Reliabilitas

#### Reliabilitas Variabel Beban Kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	22

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BB1	73.50	60.468	-.382	.741
BB2	73.63	57.261	-.083	.724
BB3	73.58	58.801	-.206	.737
BB4	73.60	56.202	.008	.720
BB5	73.90	50.436	.413	.689
BB6	73.35	55.340	.125	.711
BB7	74.00	54.681	.053	.725
BB8	73.81	50.156	.465	.685
BB9	74.19	49.262	.355	.693
BB10	73.96	49.105	.412	.687
BB11	74.33	49.801	.443	.686
BB12	73.44	54.379	.159	.710
BB13	74.46	45.956	.700	.658
BB14	74.04	49.828	.432	.686
BB15	73.96	48.211	.596	.672
BB16	73.46	54.637	.133	.712

BB17	74.46	45.743	.717	.656
BB18	74.10	50.648	.403	.690
BB19	73.98	48.659	.561	.675
BB20	73.65	55.340	.089	.714
BB21	73.56	53.485	.205	.707
BB22	73.48	57.276	-.085	.726

### Reliabilitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

#### Reliabilitas Persepsi Dukungan Organisasi

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	16

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
POS1	53.87	38.878	.586	.688
POS2	53.48	40.595	.499	.699
POS3	53.42	41.950	.402	.709
POS4	53.10	45.414	.159	.730
POS5	53.00	44.681	.175	.730
POS6	52.90	45.500	.142	.732
POS7	53.35	43.127	.220	.729
POS8	53.23	41.500	.378	.711
POS9	53.58	41.014	.353	.714
POS10	53.37	41.176	.313	.719
POS11	53.52	42.766	.339	.716
POS12	52.90	45.329	.141	.733
POS13	53.56	37.145	.686	.673
POS14	53.15	40.595	.484	.700
POS15	52.98	43.723	.232	.726
POS16	52.77	47.457	-.046	.746

### Reliabilitas Variabel *Work Engagement*

## Reliabilitas *Work Engagement*

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	17

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	56.08	46.716	.481	.773
WE2	56.17	46.525	.506	.771
WE3	55.85	51.191	.151	.794
WE4	55.88	50.495	.175	.793
WE5	55.88	47.941	.443	.776
WE6	55.98	45.978	.561	.767
WE7	55.94	45.379	.598	.764
WE8	56.15	48.595	.273	.788
WE9	55.85	46.978	.385	.780
WE10	56.23	48.734	.311	.785
WE11	55.88	47.218	.457	.775
WE12	56.17	49.674	.270	.787
WE13	56.19	45.134	.505	.770
WE14	55.96	45.488	.607	.764
WE15	56.00	49.404	.243	.790
WE16	56.02	46.319	.429	.776
WE17	55.79	52.977	-.011	.802

**Lampiran 3 Tabulasi Data Responden Penelitian**

**Variabel Beban Kerja (X1)**

No.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	Total_BB
1	4	3	5	3	4	4	3	4	4	1	3	4	2	3	2	4	2	3	2	4	4	5	73
2	5	3	4	4	2	4	2	1	2	1	2	5	2	4	4	5	2	4	4	3	2	4	69
3	4	4	5	3	2	4	1	4	1	4	2	2	2	4	3	2	2	4	3	4	3	3	66
4	4	4	5	2	3	4	4	3	1	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	71
5	5	4	4	5	4	4	3	4	2	4	2	4	2	2	3	4	2	2	3	4	5	5	77
6	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	78
7	5	5	2	3	4	4	4	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	65
8	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	91
9	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	75
10	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	80
11	3	5	4	4	3	5	1	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	80
12	4	3	3	4	3	5	3	3	2	2	2	5	2	4	2	5	2	4	2	4	4	5	73
13	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	2	4	1	1	2	4	1	1	2	3	3	3	65
14	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	80
15	3	3	3	4	1	5	2	4	2	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	81
16	4	4	5	5	2	4	4	3	2	2	1	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	4	72
17	5	4	4	3	3	4	5	3	1	1	2	4	1	2	2	4	1	2	2	4	5	3	65
18	3	4	4	5	3	4	1	2	1	3	2	4	1	4	3	4	1	4	3	3	4	3	66
19	4	4	5	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	65
20	4	4	5	3	5	5	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	5	4	77
21	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	4	67
22	4	4	3	4	4	4	2	4	1	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	71

23	4	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	5	4	5	69
24	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	82
25	3	3	3	3	4	5	2	5	2	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	84
26	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	86
27	5	4	4	3	3	4	1	4	4	5	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	4	4	72
28	3	3	3	3	2	4	4	3	3	5	4	5	2	3	5	5	2	3	5	3	4	4	78
29	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	2	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	92
30	4	4	4	3	2	3	5	4	5	4	2	5	1	1	3	5	1	1	3	3	2	4	69
31	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	79
32	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	83
33	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	86
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	71
35	5	4	5	4	4	3	4	2	3	4	4	2	3	4	2	2	3	4	2	4	2	4	74
36	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	85
37	5	2	3	3	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	82
38	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	77
39	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	4	87
40	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	78
41	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	81
42	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	83
43	3	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	2	85
44	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	87
45	3	5	3	4	4	3	2	3	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	82
46	3	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	83
47	4	5	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	88
48	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	3	3	4	3	3	5	5	3	83

**Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X2)**

No.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	Total_POS
1	4	5	3	4	5	5	3	4	4	2	3	4	4	5	4	4	63
2	2	4	4	3	2	4	2	1	2	2	2	5	3	4	4	5	49
3	2	4	3	4	3	3	1	4	1	4	4	2	4	4	5	4	52
4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	4	55
5	2	2	3	4	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	59
6	3	3	4	3	5	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	51
7	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	57
8	3	4	5	3	5	4	4	5	4	1	4	2	3	4	5	3	59
9	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	54
10	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	56
11	3	4	3	5	5	4	1	4	4	2	3	4	3	4	3	4	56
12	2	4	2	4	4	5	3	3	3	4	3	5	5	4	4	5	60
13	1	1	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	1	2	5	4	46
14	3	3	4	3	3	3	2	3	1	4	3	4	2	3	3	4	48
15	4	5	4	3	4	5	2	4	2	4	2	5	4	5	4	5	62
16	3	2	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	5	4	53

17	1	2	2	4	5	3	5	3	1	1	2	4	1	3	5	4	46
18	1	4	3	3	4	3	1	2	1	3	2	4	1	4	3	5	44
19	2	2	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	45
20	2	3	3	4	5	4	4	4	4	2	2	3	2	5	3	4	54
21	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	1	2	4	43
22	3	3	3	4	2	4	2	4	1	3	2	4	3	4	5	4	51
23	2	3	2	5	4	5	4	2	4	3	4	4	2	4	2	5	55
24	3	4	4	4	3	5	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	61
25	4	4	5	3	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	5	5	65
26	4	4	4	4	4	5	5	4	1	4	4	5	4	4	4	3	63
27	1	2	3	4	4	4	1	4	4	5	3	4	4	5	5	4	57
28	2	3	5	3	4	4	4	3	3	5	4	5	2	3	5	5	60
29	4	5	5	3	3	5	5	5	4	4	2	5	4	5	5	5	69
30	1	1	3	3	2	4	2	5	1	1	2	5	1	1	3	5	40
31	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	59
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	64
33	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4	3	65
34	3	3	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	3	58
35	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	2	52



36	4	3	4	5	4	5	4	5	4	1	3	4	4	3	4	4	61
37	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	61
38	3	3	3	4	5	5	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	56
39	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	65
40	3	3	3	4	4	4	5	1	4	2	4	4	3	3	3	3	53
41	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	5	4	60
42	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	68
43	4	3	5	4	3	2	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	65
44	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	58
45	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	61
46	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	62
47	5	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	63
48	4	3	3	5	5	3	4	3	3	5	5	4	5	5	3	3	63

**Variabel *Work Engagement* (Y)**

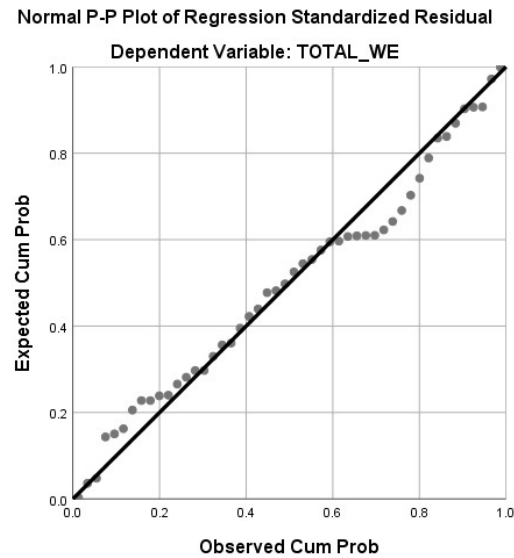
No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Total_WE
1	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	52
3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	57
4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	59
5	3	4	3	1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	1	1	4	52
6	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	58
7	3	2	3	4	4	5	3	4	2	2	4	4	5	5	4	4	3	61
8	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	70
9	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	58
10	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	1	3	1	2	3	45
11	4	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	3	1	3	3	2	5	50
12	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	62
13	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	47
14	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	4	3	1	4	2	3	3	49
15	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	63
16	2	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	2	4	54

17	2	2	4	5	3	2	3	1	4	2	1	3	2	2	3	4	4	47
18	4	3	3	4	3	3	2	1	3	2	4	5	4	3	4	4	3	55
19	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	5	2	4	46
20	3	3	4	5	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	4	2	4	54
21	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	4	1	2	44
22	3	3	4	2	3	3	4	1	3	2	4	3	3	3	4	4	4	53
23	3	2	5	4	5	2	2	4	2	3	3	2	3	2	4	5	5	56
24	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	5	4	62
25	4	5	3	4	5	5	5	2	4	3	5	4	4	5	3	3	3	67
26	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	3	4	4	65
27	2	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	1	2	3	5	5	4	60
28	3	5	3	4	4	5	3	3	5	4	5	2	3	5	3	3	3	63
29	5	5	3	3	5	5	5	4	4	2	5	4	5	5	3	4	3	70
30	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	3	64
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	67
32	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	69
33	3	5	3	3	4	5	4	4	5	3	3	3	3	5	4	3	4	64
34	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	3	4	2	3	3	3	54
35	3	4	5	4	5	4	5	4	1	3	4	4	3	4	3	3	4	63

36	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	2	3	2	4	5	60
37	3	3	4	5	5	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	60
38	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3	5	4	69
39	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	3	4	2	5	63
40	4	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	2	4	57
41	3	3	4	2	3	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	5	62
42	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	70
43	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	62
44	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	5	4	4	3	4	5	59
45	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	68
46	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	65
47	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	4	5	5	3	5	3	3	66
48	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	71

## Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas P-Plot



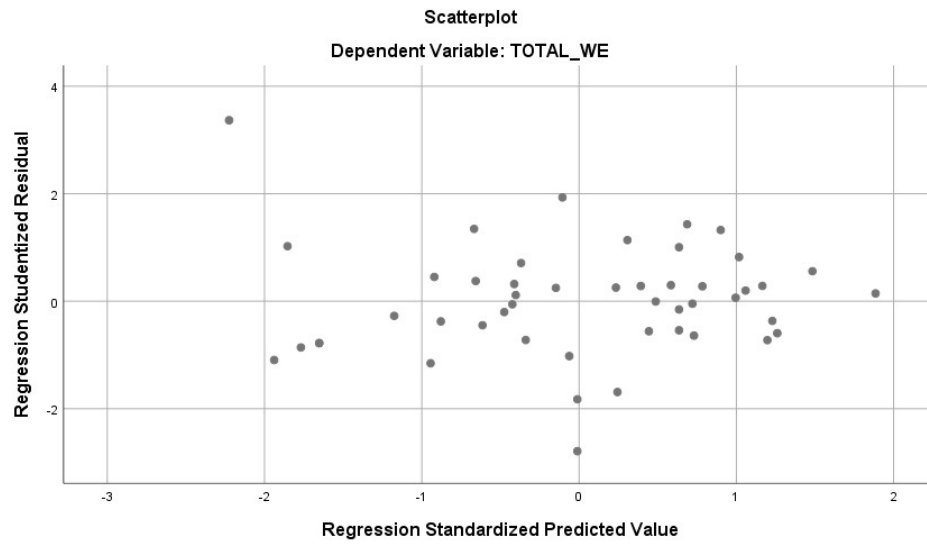
### Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	12.407	7.914		1.568	.124		
1 TOTAL_BB	.164	.160	.169	1.029	.309	.406	2.464
TOTAL_POS	.605	.175	.571	3.467	.001	.406	2.464

### Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.387	4.819		1.741	.089
1 TOTAL_BB	.179	.097	.390	1.845	.072
TOTAL_POS	-.326	.106	-.648	-3.063	.004

### Hasil Grafik *scatterplots*



## Lampiran 5 Uji Analisi Data

### Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	12.407	7.914		1.568	.124
1 TOTAL_BB	.164	.160	.169	1.029	.309
TOTAL_POS	.605	.175	.571	3.467	.001

a. Dependent Variable: TOTAL\_WE

### Uji T-Parsial Variabel Beban Kerja (X1)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	12.407	7.914		1.568	.124
1 TOTAL_BB	.164	.160	.169	1.029	.309
TOTAL_POS	.605	.175	.571	3.467	.001

### Uji T-Parsial Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X2)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	12.407	7.914		1.568	.124
1 TOTAL_BB	.164	.160	.169	1.029	.309
TOTAL_POS	.605	.175	.571	3.467	.001

### Uji F-Simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1265.731	2	632.865	22.888	.000 <sup>b</sup>
Residual	1244.269	45	27.650		
Total	2510.000	47			

a. Dependent Variable: TOTAL\_WE

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_POS, TOTAL\_BB

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 <sup>a</sup>	.504	.482	5.258

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_POS, TOTAL\_BB

b. Dependent Variable: TOTAL\_WE



**Lampiran 6 Surat Izin Penelitian skripsi dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

---

No. : **744** /FPsi.1/PP.009/8/2021 12 Agustus 2021  
 Perihal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

Kepada Yth.  
**Kepala SMP YPM 2 SUKODONO**  
 di  
 Sidoarjo

Dengan hormat,  
 Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM	: MUHAMMAD MINA / 17410025
Tempat Penelitian	: SMP YPM 2 SUKODONO
Judul Skripsi	: Pengaruh Beban Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap <i>Work Engagement</i> Pada Guru SMP YPM 2 Sukodono Dimasa Pandemi
Dosen Pembimbing	: 1. Rahmatika Sari Amalia, M.Psi. 2. Dr. Endah Kumiawati Purwaningtyas, M.Psi.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.


a.n. Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Akademik,

  
 Ridho



Tembusan:  
 1. Dekan;  
 2. Para Wakil Dekan;  
 3. Ketua Jurusan;  
 4. Arsip.

## Lampiran 7 Surat Balasan Izin Penelitian dari SMP YPM 2 Sukodono



*Yayasan Pendidikan Dan Sosial Ma'arif*

# SMP YPM 2 SUKODONO

NSS : 202050215092 NDS : E.03152002 NPSN : 20501761  
TERAKREDITASI " A "

Alamat : Jl. Raya Panjunan No. 45 Sukodono - Sidoarjo ☎ ( 031 ) 7883032 email : smpypm2skd@yahoo.co.id

Nomor : 421.3/291/D/404.3.1.15.4.4/VIII/2021  
 Lampiran : -  
 Perihal : Surat Balasan Izin Penelitian

Kepada Yth.  
 Ketua Fakultas Psikologi  
 UIN Maulana Mailik Ibrahim Malang

**Assalamu'alaikum War Wab.**

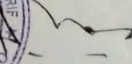
Menindaklanjuti Surat dari Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Nomor 744/FPsi.1/PP.008/8/2021 Perihal Permohonan Izin Penelitian atas Nama Mahasiswa di bawah ini :

Nama	: <b>MUHAMMAD MINA</b>
NIM	: 17410025
Judul Skripsi	: Pengaruh Beban Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Work Engagement Pada Guru SMP YPM 2 Sukodono Dimasa Pandemi
Waktu Penelitian	: 23 s.d 28 Agustus 2021


Maka Kami tidak keberatan memberikan izin kepada Mahasiswa tersebut untuk melakukan Penelitian di SMP YPM 2 Sukodono.  
 Demikian surat pemberian izin Penelitian ini dibuat, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

**Wallahu Muwaffiq Ila Aqwamit Thoriq.**  
**Wassalamu'alaikum War. Wab**

Sukodono, 20 Agustus 2021  
 Kepala Sekolah



**H. Markatim**



*Tembusan*  
1. Arsip