

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA PENGAJAR
PONDOK PESANTREN HUSNUL KHOTIMAH
KUNINGAN JAWA BARAT**

S K R I P S I



oleh

**Najiyatuzahra Novian Usman
NIM. 220401110007**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026**

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
WORK ENGAGEMENT PADA PENGAJAR PONDOK PESANTREN
HUSNUL KHOTIMAH KUNINGAN JAWA BARAT**

S K R I P S I

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan
dalam memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

oleh

**Najiyatuzahra Novian Usman
NIM. 220401110007**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026**

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
WORK ENGAGEMENT PADA PENGAJAR PONDOK PESANTREN
HUSNUL KHOTIMAH KUNINGAN JAWA BARAT**

S K R I P S I

oleh

**Najiyatuzahra Novian Usman
NIM. 220401110007**

Telah disetujui pada tanggal, 12 Mei 2026

oleh:

Dosen Pembimbing

Tandatangan Persetujuan

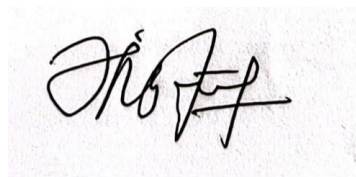
Dosen Pembimbing 1

Drs. Zainul Arifin, M.Ag
NIP. 196506061914031003



Dosen Pembimbing 2

Dr. H. Tristiadi Ardi Ardani, M.Si.Psi
NIP. 197201181999031002



Malang, 12 Mei 2026

Mengetahui,

Dekan,



Dr. Fata Hidayati, M.A.

NIP. 198610092015032002

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
WORK ENGAGEMENT PADA PENGAJAR PONDOK PESANTREN
HUSNUL KHOTIMAH KUNINGAN JAWA BARAT**

S K R I P S I

Oleh

Najiyatuzahra Novian Usman
NIM. 220401110003

telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan
Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang Skripsi
pada tanggal, 12 Juni 2026

Susunan Dewan Penguji

Tandatangan Persetujuan

Penguji Utama

Dr. Hj. Endah Kurniawati P, M.Psi. Psikolog
NIP.197505142000032003



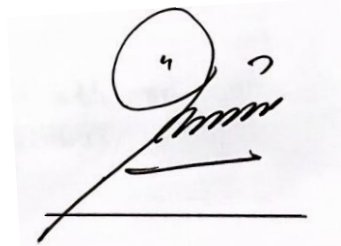
Ketua Penguji

Dr. H.Tristiadi Ardi Ardani, M.Si. Psikolog
NIP. 197201181999031002



Sekretaris Penguji

Drs. Zainul Arifin, M.Ag.
NIP. 196506061994031003



Disahkan Oleh
Dekan

Prof. Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si
NIP.196710291994032001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Malang

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
WORK ENGAGEMENT PADA PENGAJAR PONDOK PESANTREN
HUSNUL KHOTIMAH KUNINGAN JAWA BARAT**

Yang ditulis oleh:

Nama : Najiyatuzahra Novian Usman
NIM : 220401110007
Program : S1 Psikologi

Peneliti berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Malang, 12 Mei 2026
Dosen Pembimbing 1,



Drs. Zainul Arifin, M.Ag
NIP. 196506061994031003

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Malang

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
WORK ENGAGEMENT PADA PENGAJAR PONDOK PESANTREN
HUSNUL KHOTIMAH KUNINGAN JAWA BARAT**

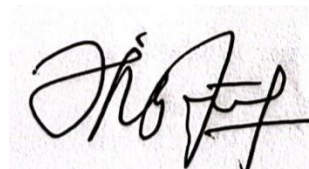
Yang ditulis oleh:

Nama : Najiyatuzahra Novian Usman
NIM : 220401110007
Program : S1 Psikologi

Peneliti berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Malang, 24 April 2026
Dosen Pembimbing 2,



Dr. H. Tristiadi Ardi Ardani, M.Si.Psi
NIP. 197201181999031002

SURAT PENYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Najiyatuzahra Novian Usman
NIM : 220401110007
Fakultas : Psikologi Universitas Islam Negeri Malang

Menyatakan bahwa penelitian yang peneliti buat dengan judul **PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA PENGAJAR PONDOK PESANTREN HUSNUL KHOTIMAH KUNINGAN JAWA BARAT**, adalah benar-benar hasil penelitian sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Univesitas Islam Negeri Malang.

Demikian surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benanya dan apabila pernyataan ini tidak benar peneliti bersedia mendapatkan sangsi akademik.

Malang, 12 Mei 2026
Peneliti,



Najiyatuzahra Novian
NIM. 220401110007

MOTTO

"People don't care how much you know until they know how much you care."

"Orang tidak akan peduli seberapa banyak yang kamu ketahui sampai mereka mengetahui seberapa besar kepedulianmu."

(John C. Maxwell)

الْعَدْلُ وَالرَّعَايَةُ يُورِثَانِ الْوَلَاءَ

“Keadilan dan kepedulian melahirkan kesetiaan”

(Umar bin Khattab)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil'alam, segala puji bagi Allah SWT, Sang Maha Pemilik arah dan sebaik-baiknya tempat pulang. Di atas lembar yang menjadi saksi akhir perjalanan ini, penulis mempersembahkan karya sederhana ini dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT yang selalu memberikan kekuatan, kemudahan, dan jalan di setiap proses yang dilalui. Dalam setiap lelah, takut, kecewa, dan ragu, selalu ada pertolongan-Nya yang membuat penulis mampu bertahan hingga sampai di titik ini.

Karya ini juga penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, yang selalu menjadi alasan terkuat penulis untuk terus melangkah. Terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah putus, atas kasih sayang yang selalu menguatkan, serta segala pengorbanan dan perjuangan yang mungkin tidak selalu terlihat, tetapi sangat terasa. Apa yang penulis capai hari ini tidak akan pernah terlepas dari peran, harapan, dan cinta kalian.

Untuk diri penulis sendiri, terima kasih karena sudah mampu bertahan sejauh ini. Terima kasih karena tidak menyerah meskipun proses yang dijalani tidak selalu mudah. Banyak rasa lelah, cemas, dan air mata yang harus dilalui, namun hari ini menjadi bukti bahwa semua perjuangan itu tidak sia-sia.

Terima kasih juga kepada teman-teman seperjuangan dan semua pihak yang pernah hadir dalam kehidupan penulis, atas setiap dukungan, doa, cerita, dan pelajaran yang diberikan selama perjalanan ini. Semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat, sekecil apa pun itu, dan menjadi awal bagi langkah-langkah yang lebih baik di masa depan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada Pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah Kuningan Jawa Barat” dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju era penuh ilmu pengetahuan.

Penyusunan penelitian sayaini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., CAHRM., CRMP, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fina Hidayati, MA, selaku Ketua Program Studi S1 Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Drs. Zainul Arifin, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah membimbing dan membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Dr. H .Tristiadi Ardi Ardani, M.Si. Psikolog, selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah membimbing dan membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
6. Dr. Hj. Endah Kurniawati P, M.Psi. Psikolog, selaku Dosen Penguji, peneliti mengucapkan terimakasih atas segala masukan, kritik dan saran yang membangun.
7. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, serta pengalaman berharga selama masa perkuliahan.
8. Kepada Civitas Akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, serta pengalaman berharga selama masa perkuliahan.
9. Pihak instansi Pondok Pesantren Husnul Khotimah Kuningan Jawa Barat selaku tempat pelaksanaan proses penelitian dalam penyusunan penelitian ini.
10. Kepada semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan penelitian ini baik moril maupun materil.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran serta masukan yang membangun demi perbaikan di masa depan. Besar harapan peneliti, penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu psikologi serta bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Malang, 12 Mei 2026

Najiyatuzahra Novian U.
NIM.220401110007

DAFTAR ISI

MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR BAGAN.....	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
المخلص.....	xx
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	19
C. Tujuan Penelitian	20
D. Manfaat Penelitian	20
BAB II: KAJIAN TEORI.....	22
A. <i>Perceived Organizational Support</i>	22
1. Definisi <i>Perceived Organizational Support</i>	22
2. Indikator <i>Perceived Organizational Support</i>	23
3. Aspek <i>Perceived Organizational Support</i>	25
4. Faktor <i>Perceived Organizational Support</i>	26
5. Dimensi <i>Perceived Organizational Support</i>	27
B. <i>Work Engagement</i>	30
1. Definisi <i>Work Engagement</i>	30
2. Indikator <i>Work Engagement</i>	31
3. Aspek <i>Work Engagement</i>	32
4. Faktor <i>Work Engagement</i>	33
5. Dimensi <i>Work Engagement</i>	35
C. Pengaruh antar Variabel.....	36
D. <i>Work Engagement</i> Dalam Perspektif Islam	38
1. Sampel Teks <i>Work Engagement</i>	38
2. Pola Teks Psikologi <i>Work Engagement</i>	41

3. Analisa Komponen tentang <i>Work Engagement</i>	42
4. Peta Konsep <i>Work Engagement</i>	43
5. Rumusan Konseptual Teks Psikologi <i>Work Engagement</i>	44
E. Telaah Teks Al – Qur’an tentang <i>Work Engagement</i>	45
1. Sampel Teks	45
2. Analisis Komponen teks Al-Qur’an.....	49
3. Peta Konsep Al-Qur’an.....	51
4. Rumusan Konseptual Teks Al-Qur’an	52
F. Kerangka Konseptual.....	53
G. Hipotesis Penelitian	54
BAB III:METODE PENELITIAN.....	55
A. Rancangan Penelitian.....	55
B. Identifikasi Variabel Penelitian	55
C. Definisi Operasional	56
1. Definisi Oprasional <i>Perceived Organization Support</i>	56
2. Definisi Oprasional <i>Work Engagement</i>	57
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	57
1. Populasi.....	57
2. Sampel	57
3. Teknik Sampling	59
E. Instrumen Pengukuran	62
F. Uji Validitas dan Rehabilitas Instrumen	64
1. Uji Validitas	65
2. Uji Reliabilitas	70
3. Uji Asumsi	71
4. Uji Hipotesis	72
G. Teknik Analisis Data.....	72
1. Analisis Deskriptif	72
BAB IV:HASIL DAN PEMBAHASAN.....	75
A. Gambaran Lokasi Penelitian	75
B. Pelaksanaan Penelitian.....	76
C. Data Demografis Penelitian.....	77
D. Hasil Penelitian.....	82
E. Pembahasan	102

BAB V : PENUTUP.....	121
A. Kesimpulan.....	121
B. Saran	122
DAFTAR PUSTAKA.....	125
LAMPIRAN.....	133

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Ananlisis Komponen Work Engagement	42
Tabel 2. 2	Analisis Ma'anil Mufrodat.....	47
Tabel 2. 3	Analisis Komponen Teks Al – Qur'an	49
Tabel 3. 1	Tabulasi berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 3. 2	Distribusi Berdasarkan Lama Mengajar	61
Tabel 3. 5	Blueprint Skala Survey of Perceived Organizational Support.....	63
Tabel 3. 6	Blueprint Utrecht Work Engagement	64
Tabel 3. 7	Uji Validitas Perceived Organizational Support	68
Tabel 3. 8	Uji Validitas UWES	70
Tabel 3. 9	Uji Reliabilitas	71
Tabel 3. 10	Norma Kategorisasi	74
Tabel 4. 1	Distribusi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4. 2	Distribusi Subjek Berdasarkan Usia	79
Tabel 4. 3	Distribusi Subjek Berdasarkan Lama Mengajar	80
Tabel 4. 4	Hasil Uji Normalitas	82
Tabel 4. 5	Hasil Uji Statistik Deskriptif	84
Tabel 4. 6	Kategorisasi Data Perceived Organizational Support.....	85
Tabel 4. 7	Kategorisasi Skor POS	86
Tabel 4. 8	Hasil Kategorisasi POS.....	86
Tabel 4. 9	Kategorisasi Data Work Engagement	87
Tabel 4. 10	Kategorisasi Skor Work Engagement	88
Tabel 4. 11	Hasil Kategorisasi Work Engagement	88
Tabel 4. 12	Hasil Kategorisasi berdasarkan Karakteristik Responden.....	89
Tabel 4. 13	Aspek Pembentuk POS dan WE.....	95
Tabel 4. 14	Faktor Pembentuk Utama Variabel POS.....	96
Tabel 4. 15	Faktor Pembentuk Utama Variabel WE.....	97
Tabel 4. 16	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana POS	99
Tabel 4. 17	Koefisien Regresi.....	100
Tabel 4. 18	Koefisien Determinasi POS.....	101
Tabel 4. 19	Perbandingan Hasil Penelitian	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Hasil Uji Linearitas	83
--	----

DAFTAR BAGAN

Bagan 2. 1 Pola Teks Psikologi <i>Work Engagement</i>	41
Bagan 2. 2 Peta Konsep <i>Work Engagement</i>	43
Bagan 2. 3 Peta Konsep Al-Qur'an <i>Work Engagement</i>	51

ABSTRAK

Usman, Najiyatuzahra Novian Usman (2026). Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* Pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah Jawa Barat. Skripsi Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing: Drs. Zainul Arifin, M.Ag, Dr. Tristiadi Ardi Ardani, M.Si.Psi

Pengajar memiliki peran penting dalam keberhasilan lembaga pendidikan sehingga *work engagement* menjadi aspek yang perlu diperhatikan agar pengajar mampu melaksanakan tugas secara optimal. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *work engagement* adalah *Perceived Organizational Support* (POS), yaitu persepsi pengajar terhadap dukungan dan penghargaan yang diberikan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *Perceived Organizational Support*, tingkat *Work Engagement*, serta pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah Kuningan, Jawa Barat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Subjek penelitian berjumlah 96 pengajar yang dipilih menggunakan teknik *quota sampling*. Instrumen yang digunakan yaitu *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9). Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan uji regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *Perceived Organizational Support* berada pada kategori sedang (76%) dan *Work Engagement* juga berada pada kategori sedang (72,9%). Hasil uji regresi menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* ($p < 0,001$) dengan kontribusi sebesar 38,8% ($R^2 = 0,388$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan pengajar, semakin tinggi pula tingkat *work engagement* pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah Kuningan, Jawa Barat.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support*, *Work Engagement*, Pengajar Pondok Pesantren

ABSTRACT

Usman, Najiyatuzahra Novian Usman (2026). The Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement among Educators at Husnul Khotimah Islamic Boarding School, West Java. Undergraduate Thesis, Department of Psychology, Faculty of Psychology, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisors: Drs. Zainul Arifin, M.Ag, Dr. Tristiadi Ardi Ardani, M.Si.Psi

Teachers play a crucial role in the success of educational institutions; therefore, work engagement is an essential aspect that should be fostered to enable teachers to perform their duties optimally. One factor presumed to influence work engagement is Perceived Organizational Support (POS), which refers to teachers' perceptions of the support and appreciation provided by their organization. This study aimed to determine the level of Perceived Organizational Support, the level of Work Engagement, and the effect of Perceived Organizational Support on Work Engagement among teachers at Husnul Khotimah Islamic Boarding School, Kuningan, West Java.

This study employed a quantitative approach with a causal research design. The participants consisted of 96 teachers selected using the quota sampling technique. The research instruments were the Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). The data were analyzed using descriptive statistics and simple linear regression analysis.

The findings indicated that the level of Perceived Organizational Support was in the moderate category (76%), while the level of Work Engagement was also in the moderate category (72.9%). The results of the simple linear regression analysis revealed that Perceived Organizational Support had a positive and significant effect on Work Engagement ($p < .001$), contributing 38.8% of the variance ($R^2 = .388$). These findings suggest that the higher the organizational support perceived by teachers, the higher their level of work engagement at Husnul Khotimah Islamic Boarding School, Kuningan, West Java.

Keywords: Perceived Organizational Support, Work Engagement, Islamic Boarding School Educators.

الملخص

عثمان، ناجية الزهراء نوفيان عثمان (٢٠٢٦). أثر الدعم التنظيمي المُدرَك في الارتباط بالعمل لدى معلمي معهد حسن الخاتمة الإسلامي بجاوة الغربية. البحث الجامعي، قسم علم النفس، كلية علم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرفان: الدكتور زين العارفين، الماجستير في الدراسات الإسلامية، والدكتور تريستيادي أردي أرداني، الماجستير في علم النفس

يؤدي المعلمون دورًا مهمًا في نجاح المؤسسات التعليمية، لذلك يُعد الارتباط بالعمل من الجوانب الأساسية التي ينبغي الاهتمام بها حتى يتمكن المعلمون من أداء مهامهم على الوجه الأمثل. ويُعد الدعم التنظيمي المُدرَك أحد العوامل التي يُفترض أن تؤثر في مستوى الارتباط بالعمل، ويُقصد به إدراك المعلمين لمقدار الدعم والتقدير الذي تقدمه لهم المؤسسة. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المُدرَك، ومستوى الارتباط بالعمل، والكشف عن أثر الدعم التنظيمي المُدرَك في الارتباط بالعمل لدى معلمي معهد حسن الخاتمة الإسلامي بكونينغان، جاوة الغربية.

استخدمت هذه الدراسة المنهج الكمي بتصميم بحث سببي. وتكونت عينة الدراسة من ٩٦ (معلمًا، تم اختيارهم باستخدام أسلوب المعاينة الحصصية. واعتمدت الدراسة على مقياس الدعم التنظيمي المُدرَك ومقياس أوترخت للارتباط بالعمل. وتم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي وتحليل الانحدار الخطي البسيط.

وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الدعم التنظيمي المُدرَك جاء ضمن الفئة المتوسطة بنسبة (٧٦٪)، كما جاء مستوى الارتباط بالعمل ضمن الفئة المتوسطة بنسبة (٧٢,٩٪). (كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط وجود أثر إيجابي ودال إحصائيًا للدعم التنظيمي المُدرَك في الارتباط بالعمل $p < ٠,٠٠١$)، حيث بلغت نسبة إسهامه (٣٨,٨٪)، في حين تعزى النسبة المتبقية (٦١,٢٪) (إلى عوامل أخرى خارج نطاق هذه الدراسة. وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما ارتفع مستوى الدعم التنظيمي الذي يدركه المعلمون، ارتفع مستوى ارتباطهم بالعمل في معهد حسن الخاتمة الإسلامي بكونينغان، جاوة الغربية.

الكلمات المفتاحية: الدعم التنظيمي المُدرَك، الارتباط بالعمل، معلمو المعهد الإسلامي.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan suatu bangsa diukur dari kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM harus dapat diatur dengan baik dan benar agar terkoordinasi dan bisa mendukung pencapaian dalam rencana strategis organisasinya. Jika SDM tidak dikelola dengan baik dan benar, maka organisasi akan mendapat kesulitan dalam mencapai rencana strategisnya (Hanggraeni, SE., MBA, 2012: 4). Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk yang besar dan sumber daya manusia yang melimpah. Besarnya potensi tersebut tidak secara langsung dalam menjamin kemajuan bangsa bilamana tidak diiringi dengan kualitas SDM yang unggul. Peningkatan kualitas SDM tidak dapat lepas dari sektor pendidikan, yang menjadi sarana utama dalam membentuk kompetensi, karakter, dan daya saing masyarakat.

Upaya dalam meningkatkan kualitas SDM, para pendidik berperan sebagai sarana utama dalam membangun kapasitas intelektual, karakter, dan keterampilan individu, sehingga keberhasilan pendidikan sangat menentukan kualitas generasi mendatang. Pendidikan juga merupakan satu dari unsur penting, menurut Jeane Mantiri (2019: 20) menjelaskan bahwa pendidikan memiliki peran dalam mewujudkan SDM yang berkualitas. Berlandaskan atas UU No. 14 tahun 2005 yang berkaitan

dengan Guru dan dosen adalah pendidik profesional yang tugas utamanya meliputi pemberian pendidikan, pengajaran, bimbingan, arahan, pelatihan, penanaman nilai-nilai, serta penilaian siswa dalam pendidikan anak usia dini, pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Peran guru tidak hanya sekedar menyampaikan materi, tetapi juga membentuk karakter dan sifat-sifat para siswa, sehingga mereka dituntut untuk memiliki kompetensi dan profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya.

Pengajar menempati posisi sentral dalam proses pendidikan. Pengajar tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk menyampaikan pembelajaran, tetapi juga sebagai pembimbing, pendidik, dan pembentuk karakter peserta didik. Sejumlah penelitian menegaskan bahwa kualitas pengajar merupakan aspek signifikan dalam mempengaruhi prestasi dan keberhasilan peserta didik dibandingkan dengan aspek-aspek lainnya.

Darling-Hammond (2000: 2-3) serta Hanushek et al. (1998: 10) menekankan bahwa kompetensi, komitmen, dan keterlibatan pengajar memiliki pengaruh pada kualitas hasil belajar. Dengan hal ini, keberhasilan pendidikan bukan hanya dapat dilepaskan dari kondisi psikologis dan profesional pengajar sebagai aktor utama dalam organisasi pendidikan.

Pentingnya peran pengajar sejalan dengan pandangan organisasi modern yang menempatkan SDM sebagai aset utama. Keberhasilan

suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh SDM atau kemajuan teknologi, namun hal itu sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (Hapsa Pahira & Rinaldy, 2023: 811). SDM memiliki kedudukan yang sangat strategis karena menjadi penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi (Ansory & Indrasari, 2018: 57). Peran SDM mencakup seluruh proses organisasi, mulai dari perencanaan hingga pengendalian, sehingga menjadi faktor utama dalam keberlangsungan dan perkembangan organisasi (Aldiza Pradini & Nurwidati, 2023: 177). Tanpa keterlibatan dan kontribusi aktif sumber daya manusia, SDM suatu organisasi tidak bisa di manfaatkan dengan maksimal.

Pengajar sebagai sumber daya manusia memiliki kompleksitas peran yang lebih tinggi di lembaga pendidikan islam, khususnya pada pondok pesantren. Perspektif Islam menjelaskan bahwa, pengajar dipandang memegang amanah yang mulia karena bukan hanya memiliki tugas dalam penyampaian ilmu, namun juga berbentuk akhlak serta kepribadian siswa. Aspek-aspek Islam seperti amanah, ihsan dan ikhlas menekankan bahwa setiap pekerjaan hendaknya dijalankan dengan kesungguhan dan tanggung jawab penuh sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Keterlibatan kerja pengajar dengan demikian akan menjadi penting karena mencerminkan komitmen dalam menjalankan tugas pendidikan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai keislaman. Guru dituntut memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Sistem pendidikan di Indonesia, khususnya pondok pesantren, dalam hal ini pengajar memiliki tanggung jawab yang lebih kompleks dibandingkan dengan tenaga pendidik pada lembaga pendidikan non-pesantren. Karakteristik pondok pesantren yang menerapkan sistem pendidikan berbasis asrama (*boarding school*), di mana dalam proses pendidikan berlangsung secara berkelanjutan dan tidak terbatas pada jam pembelajaran formal. Selain melaksanakan kegiatan mengajar di kelas, pengajar juga terlibat dalam pembinaan kehidupan santri di luar jam belajar, seperti pengawasan kegiatan keagamaan, pendamping aktivitas asrama, pembentuk kedisiplinan, serta pembinaan karakter dan akhlak santri. Kondisi tersebut menyebabkan intensitas antara pengajar dan santri menjadi lebih tinggi dibandingkan pada lembaga pendidikan umum. Cakupan tugas yang lebih luas dan tuntutan pekerjaan bukan hanya pada pedagogis, namun mencakup nilai psikologis, sosial, serta spiritual. Perannya dalam hal ini organisasi mengelola SDM menjadi sangat penting agar pengajar mampu menjalankan tugasnya secara optimal dan memberikan kontribusi maksimal pada pencapaian visi dan misi lembaga (Husaini et al., 2017: 2). Tingginya tuntutan dan kompleksitas pekerjaan tersebut menjadikan keterlibatan kerja (*work engagement*) pengajar sebagai aspek yang penting untuk diperhatikan, karena keterlibatan kerja yang tinggi memungkinkan pengajar tetap menunjukkan energi, dedikasi, dan penghayatan yang optimal dalam menjalankan berbagai perannya di lingkungan pesantren.

Yayasan Pondok Pesantren Husnul Khotimah Kuningan, Jawa Barat, merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang memiliki jangkauan siswa tingkat nasional. Hal ini terlihat dari jumlah santri yang mencapai 4.500 dari berbagai provinsi di Indonesia serta beberapa negara lain (Yayasan Husnul Khotimah, 2020). Selain itu, pada tahun 2025, sebanyak 600 santri berhasil memasuki PTN maupun di luar negeri, atau sekitar 87,76% dari total siswa kelas akhir, menunjukkan capaian akademik yang konsisten tinggi (Yayasan Husnul Khotimah, 2025). Prestasi tersebut terus berlanjut pada tahun 2026, yang ditandai dengan diterimanya 63 santri melalui jalur Seleksi Nasional Berdasarkan Prestasi (SNBP) dan 216 santri dari jalur SNBT atau Seleksi Nasional Berdasarkan Tes di berbagai perguruan tinggi ternama di Indonesia. Capaian ini semakin memperkuat reputasi Pondok Pesantren Husnul Khotimah sebagai lembaga pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan berprestasi baik dalam bidang akademik maupun keagamaan. Berbagai capaian tersebut, menunjukkan keberhasilan Pondok Pesantren Husnul Khotimah dalam menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik maupun keagamaan. Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari peran pengajar sebagai salah satu SDM yang berkontribusi dalam pencapaian tujuan pendidikan. Sebagai sebuah organisasi pendidikan, keberhasilan Pondok Pesantren Husnul Khotimah sangat ditentukan oleh kualitas serta keterikatan kerja para pengajarnya. Pengajar yang memiliki keterikatan tinggi cenderung lebih

konsisten dalam menjalankan pekerjaannya dan dapat bertahan menjalani tekanan kerja.

Work engagement merupakan kondisi psikologis positif mengenai pekerjaan yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penuh terlibat dalam tiap pekerjaan (*absorption*) (W. Schaufeli & Bakker, 2004: 5). *Vigor* merujuk pada tingkat energi yang tinggi serta kemampuan individu untuk mempertahankan ketahanan mental dalam menjalankan pekerjaannya. *Dedication* mencerminkan keterikatan emosional terhadap pekerjaan yang ditandai dengan munculnya rasa antusias, kebanggaan, dan inspirasi. Sementara itu, *absorption* menggambarkan kondisi ketika seseorang terlibat secara mendalam dalam pekerjaannya sehingga sulit mengalihkan perhatian atau menghentikan aktivitas yang sedang dilakukan.

Khan (1990: 694) menerangkan bahwa *engagement* adalah keadaan ketika individu ini membawa dirinya secara penuh, seperti fisik, kognitif, dan emosional ke dalam peran kerjanya. Sehingga mereka dapat hadir secara utuh dan autentik dalam aktivitas pekerjaannya. Perkembangan selanjutnya, berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* bukan sekadar antusiasme terhadap pekerjaan, melainkan kondisi motivasional yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal, kreatif, dan bertanggung jawab di tempat kerja.

Seseorang yang memiliki *work engagement* pada tingkat yang tinggi akan memperlihatkan energi yang tinggi, ketekunan menghadapi

rintangan pekerjaan, serta rasa bangga dan antusiasme terhadap tanggung jawab yang mereka jalankan. Bakker dan Leiter (2010: 2) menjelaskan bahwa seorang pengakar perlu memiliki *work engagement* yang baik terhadap pekerjaannya, organisasi mengharapkan setiap karyawan menunjukkan keterlibatan kerja yang ditandai dengan semangat dan antusiasme sehingga dapat diandalkan dalam pekerjaan, dan memiliki kemampuan serta keinginan untuk berusaha sehingga tercapai kualitas dan kinerja yang bagus. Kahn dan William (1990: 2) mendefinisikan *work engagement* sebagai bentuk pengoptimalan diri individu dalam pekerjaan yang melibatkan aspek fisik, kognitif dan emosional. Lalu menurut Bakker & Leiter (2010: 1) *work engagement* ini muncul ketika seorang pekerja memiliki *resources* yang memadai, seperti dukungan organisasi, otonomi, apresiasi, dan kejelasan peran.

Tantangan yang dihadapi oleh organisasi pendidikan yaitu rendahnya tingkat keterikatan kerja (*work engagement*) pada sebagian pengajar. Penelitian yang berjudul “*The Role of Work Passion and Work Engagement in Improving Teacher Well-Being in High School*” yang dilakukan oleh Nugroho dan Harap (2025: 151) menjelaskan bahwa fenomena dalam dunia pendidikan saat ini ditandai dengan menurunnya tingkat *work engagement* pada pengajar. Kondisi tersebut ditunjukkan oleh menurunnya tingkat energi dan ketahanan dalam bekerja, berkurangnya dedikasi terhadap pekerjaan, serta melemahnya keterlibatan secara mendalam dalam melaksanakan tugas. Kondisi ini

berdampak langsung pada menurunnya kualitas pembelajaran dan kinerja pengajar secara keseluruhan. Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa pengajar merupakan profesi yang rentan mengalami stres kerja, kelelahan emosional (*burnout*), serta tekanan psikologis yang tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap rendahnya tingkat *work engagement* dalam organisasi pendidikan. Fenomena tersebut menjadi tantangan serius bagi institusi pendidikan, karena rendahnya *work engagement* dapat menghambat efektivitas proses pembelajaran serta pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.

Work engagement menjadi semakin relevan dalam konteks pondok pesantren karena pengajar dituntut menjaga kualitas pembelajaran sekaligus memberikan pembinaan karakter keagamaan secara intensif. *Work engagement* bukan hanya kondisi emosional positif, tetapi juga prediktor penting terhadap kinerja, komitmen organisasi, dan kesejahteraan psikologis.

Penelitian-penelitian kontemporer memperluas pandangan ini dengan menekankan bahwa engagement memiliki dampak langsung pada performa kerja dan perilaku produktif lainnya. Studi dalam *Current Psychology* (Zyl et al., 2021: 4019) memperlihatkan pekerja yang memiliki *engagement* baik akan menampilkan perilaku inovatif besar, pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja dan efektivitas organisasi. Temuan ini diperkuat oleh penelitian dalam jurnal *Frontiers in Psychology* yang diteliti oleh Yao et al. (2022) yang memperlihatkan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan yang

positif pada kinerja kerja, di mana pekerja yang lebih *engaged* cenderung menunjukkan performa yang lebih konsisten dan berkelanjutan.

Penelitian dan survei global menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* di seluruh dunia masih berada pada level yang mengkhawatirkan. Laporan *Gallup State of the Global Workplace 2025* menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan global hanya mencapai 21%, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar tenaga kerja dunia belum merasakan keterikatan positif terhadap pekerjaannya (GALLUP, 2025: 6). Rendahnya tingkat keterlibatan ini tidak hanya mencerminkan tantangan psikologis dan manajerial di lingkungan kerja modern, tetapi juga memberikan dampak signifikan bagi produktivitas ekonomi global. Pada ranah akademik, studi lintas sektor juga secara konsisten menemukan hubungan positif antara sumber daya organisasi dan tingkat *engagement* karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002: 705). Kondisi ini juga berpotensi terjadi dalam konteks organisasi pendidikan, termasuk pada pengajar, yang memegang peran strategis dalam proses pembelajaran. Rendahnya tingkat *work engagement* pada pengajar dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, keterlibatan dalam proses pengajaran, serta kualitas interaksi dengan peserta didik, sehingga berimplikasi pada efektivitas penyelenggaraan pendidikan secara keseluruhan.

Sejumlah temuan empiris menunjukkan bahwa *work engagement* secara global masih berada pada tingkat yang relatif rendah. Attridge

(2009: 3) mengungkapkan bahwa hanya sekitar 20% karyawan yang menunjukkan keterlibatan penuh dalam pekerjaannya, sedangkan 80% sisanya belum memberikan kinerja yang optimal. Temuan ini sejalan dengan laporan Gallup (2022: 6; 20) yang menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* secara global hanya mencapai 21%, bahkan di kawasan Asia Tenggara termasuk Indonesia, persentasenya sedikit lebih rendah, yakni 24%. Umumnya, karyawan yang menunjukkan *work engagement* baik, umumnya lebih produktif, merasa puas dengan pekerjaannya, dan setia pada perusahaan. Sebaliknya, mereka yang tingkat keterikatannya rendah cenderung bersikap apatis, mempunyai besaran ketidakhadiran besar, serta dapat berpotensi untuk meninggalkan pekerjaannya. Fakta ini menegaskan bahwa rendahnya *work engagement* merupakan tantangan yang penting di Indonesia, sebagaimana kondisi di wilayah Asia Tenggara lainnya. Pada konteks ini, *work engagement* berperan sebagai faktor penting bagi keberhasilan perusahaan (Angelia & Astiti, 2020: 187). Keterikatan kerja ini muncul ketika seorang karyawan memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya serta terdorong untuk melakukan hal-hal di luar tanggung jawab utama yang telah diberi kepadanya (Angelia & Astiti, 2020: 188). Kondisi ini menunjukkan bahwa rendahnya *work engagement* menjadi persoalan serius, tidak hanya di sektor industri dan jasa, tetapi juga berpotensi terjadi pada sektor pendidikan, termasuk lembaga pendidikan Islam.

Lingkungan pesantren, pengajar memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan karyawan pada perusahaan maupun guru di sekolah formal. Pengajar selain bertugas dalam mengajar, pengajar pesantren juga berperan aktif dalam membina karakter santri, mendampingi kegiatan keagamaan, melakukan pengawasan kehidupan santri, serta terlibat dalam berbagai aktivitas kepesantrenan di luar jam pembelajaran. Kompleksitas peran tersebut menyebabkan pengajar menghadapi tuntutan pekerjaan yang tidak hanya bersifat akademik, tetapi juga sosial dan spiritual. Kondisi ini menjadikan *work engagement* sebagai aspek yang penting karena keterlibatan kerja pengajar tidak hanya memengaruhi kualitas pembelajaran, tetapi juga ada pada keberhasilan proses pembinaan dan pembentukan karakter santri.

Lingkungan kerja pesantren di sisi lain juga sering kali dihadapkan dengan berbagai tantangan, seperti keterbatasan fasilitas pengajaran, sistem penghargaan yang beragam, serta tingginya tuntutan pengabdian kepada lembaga. Kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkatan *work engagement* pengajar bila mana tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai faktor-faktor yang mampu meningkatkan *work engagement* pengajar secara berkelanjutan.

Faktor yang diperkirakan dalam memengaruhi tingkatan *work engagement* adalah *Perceived Organizational Support* (POS). Eisenberger et al. (1986: 501) mendefinisikan *perceived organizational support* sebagai keyakinan individu, sejauh mana organisasi menghargai

kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi dalam konteks pondok pesantren tidak hanya diwujudkan melalui pemberian fasilitas atau penghargaan kerja, tetapi melalui perhatian pimpinan pesantren, hubungan interpersonal yang positif, kesempatan pengembangan diri, serta pengakuan terhadap kontribusi pengajar dalam menjalankan tugas pendidikan dan pembinaan santri. Ketika pengajar memersepsikan adanya dukungan tersebut, mereka cenderung menunjukkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya.

Walaupun hubungan antara POS yang dirasakan dan keterlibatan kerja (*work engagement*) telah banyak diteliti dalam konteks perusahaan dan organisasi formal lainnya, hingga saat ini kajian mengenai kedua variabel tersebut dalam konteks pondok pesantren masi sangat sedikit. Sementara itu, karakteristik pekerjaan pengajar pesantren yang berbeda dari karyawan perusahaan maupun tenaga pendidik di sekolah formal memungkinkan terjadinya dinamika hubungan yang berbeda antara keterlibatan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan. Pentingnya dalam hal ini dilakukan penelitian tentang pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap keterlibatan kerja pada pengajar pondok pesantren.

Berbagai penelitian terdahulu memperlihatkan POS memiliki pengaruh baik atau positif pada *work engagement* pada berbagai konteks organisasi. Penelitian Fridayanti, Kardinah, dan Lestari (2022) menemukan bahwa POS berkontribusi terhadap *work engagement* pada

guru sekolah dasar honorer. Hasil serupa juga ditemukan oleh Said (2021) memperlihatkan bahwa POS dapat membantu menaikkan komitmen serta kinerja pengajar melalui *work engagement*. Selain itu, berbagai penelitian pada sektor perusahaan, perbankan, kesehatan, dan manufaktur secara konsisten menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi dari pada tenaga kerja yang masih kurang merasakan mendapatkan dukungan organisasi. Penemuan ini juga didukung dari pada penelitian Trisnawati (2022) pada guru Pesantren Darul Arafah memperlihatkan adanya hubungan baik positif antara POS dan WE. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, persepsi guru terhadap dukungan organisasi yang lebih tinggi berkaitan dengan meningkatnya WE dalam menjalankan tanggung jawab di bidang pendidikan. Temuan ini memperlihatkan bahwa dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam menjaga semangat, dedikasi, dan keterlibatan tenaga pendidik di lingkungan pesantren.

Kebanyakan penelitian yang telah dilakukan berfokus pada konteks perusahaan, perbankan, manufaktur, dan lembaga pendidikan formal. Penelitian yang menguji pada pengaruh POS terhadap WE pada pengajar pondok pesantren masih terbatas. Padahal, lingkungan kerja pesantren memiliki karakteristik yang khas berupa perpaduan fungsi pendidikan, pembinaan keagamaan, pengasuhan santri, serta budaya pengabdian yang kuat. Perbedaan karakteristik tersebut memungkinkan adanya variasi dalam bagaimana dukungan organisasi dipersepsikan dan

bagaimana dukungan tersebut memengaruhi *work engagement* pengajar. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut.

Ketika pengajar merasa didukung oleh organisasi, seperti mendapatkan apresiasi yang layak, perhatian terhadap kesejahteraan, fasilitas kerja memadai, kejelasan kebijakan, serta hubungan baik dengan atasan, mereka cenderung menunjukkan dedikasi, energi, maupun tingginya keterlibatan dalam tugasnya. Sebaliknya, kurangnya dukungan organisasi dapat menyebabkan munculnya kelelahan emosional, berkurangnya makna kerja, serta munculnya disengagement. Rhoades dan Eisenberger (2002: 699) menegaskan bahwa karyawan yang merasa organisasi tidak memperhatikan kesejahteraan mereka akan mengalami penurunan komitmen, motivasi, dan partisipasi dalam kegiatan organisasi. Pada konteks pesantren, pengajar dapat merasakan tekanan kerja tinggi seperti jadwal mengajar padat, tanggung jawab mengawasi santri, keterbatasan fasilitas, serta kurangnya penghargaan formal. Faktor-faktor ini dapat mengurangi tingkat *work engagement* secara signifikan apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai.

Work engagement memiliki konsekuensi penting bagi organisasi. Pengajar dengan tingkat engagement tinggi biasanya menunjukkan kinerja optimal, inovatif dalam mengajar, dan memiliki komitmen kuat untuk berkontribusi terhadap tujuan lembaga pendidikan (Harter et al., 2002: 269). *Work engagement* yang tinggi juga berkaitan dengan

meningkatnya kreativitas, produktivitas, keselamatan kerja, serta kepuasan kerja. Pada lembaga pendidikan seperti pesantren, tingginya engagement pengajar berpengaruh langsung terhadap kualitas pembelajaran, kedisiplinan santri, suasana lingkungan belajar, dan reputasi pesantren.

Dampak positif bila *work engagement* pengajar yang terlibat menunjukkan peningkatan kualitas pengajaran, kreativitas pedagogis, ketahanan terhadap stres, dan kecenderungan untuk berkontribusi pada perkembangan organisasi. Di lembaga pendidikan, efek ini berimplikasi langsung pada mutu pembelajaran, kepuasan santri, dan reputasi lembaga. Adapun dampak negatif bila rendahnya *engagement* berisiko menimbulkan penurunan kualitas pengajaran, ketidaksinambungan pembinaan santri, absensi lebih tinggi, dan potensi *turnover* pengajar yang pada pesantren berdampak luas sebab pengetahuan atau keteladanan pengajar seringkali sulit digantikan.

Perceived Organizational Support (POS) dipandang relevan sebagai variabel independen. Berdasarkan dari pada pertimbangan yang pertama, pondok pesantren sebagai suatu organisasi, meskipun memiliki nuansa religius yang kuat, tetap memerlukan struktur dukungan yang memadai bagi tenaga pengajar. Kedua, organisasi yang mendukung yang dirasakan pengajar, meliputi kepedulian terhadap kesejahteraan, pemberian pencapaian, kesempatan pelatihan, otonomi dalam bekerja, serta keadilan kebijakan dapat memengaruhi motivasi intrinsik dan tingkat keterlibatan pengajar dalam tugas pengajaran maupun

pembinaan santri. Ketiga, berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa POS berperan penting dalam beragam konteks kerja, seperti perusahaan, rumah sakit, dan sektor pendidikan. Namun demikian, konteks pondok pesantren yang memadukan nilai spiritual, budaya kekeluargaan, serta tanggung jawab pengasuhan santri memiliki karakteristik yang unik dan masih relatif jarang dikaji. Sehingga dalam hal ini kajian pengaruh POS terhadap WE pada pengajar di Pondok Pesantren Husnul Khotimah diharapkan dapat memberi nilai tambah bagi pengembangan ilmu pengetahuan sekaligus memberikan implikasi yang dapat diterapkan secara praktis.

Meskipun banyak studi mengenai POS dan engagement di sektor korporat, manufaktur, dan perawatan kesehatan, penelitian pada konteks pesantren atau lembaga pendidikan keagamaan masih terbatas. Karakteristik pesantren (perpaduan peran religius dan pendidikan formal, struktur nilai paternalistik, keterlibatan jam kerja non-konvensional, dan ikatan komunitas yang kuat) dapat memoderasi atau memediasi hubungan POS dan WE secara berbeda dibanding organisasi sekuler. Terdapat beberapa kajian yang memperlihatkan pengaruh POS tak selalu sama pada setiap konteks kerja. Pada beberapa penelitian, POS menunjukkan pengaruh yang kuat, sementara pada konteks lain pengaruhnya relatif lebih lemah, seperti pada sebagian studi terhadap perawat. Perbedaan ini mengindikasikan adanya faktor lain yang dapat memengaruhi hubungan antara POS dan *work engagement*, baik sebagai variabel perantara (misalnya kepuasan kerja dan kebermaknaan kerja)

maupun sebagai variabel moderator (seperti religiusitas dan beban peran). Faktor-faktor tersebut hingga kini masih jarang dikaji dalam konteks pondok pesantren. Kajian ini dimaksudkan untuk mengisi gap tersebut dengan fokus empiris pada Husnul Khotimah, Kuningan.

Urgensi penelitian ini bersifat teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini menguji penerapan *Organizational Support Theory* dalam konteks pendidikan keagamaan, sehingga memperkaya kajian mengenai POS dan WE yang selama ini lebih banyak dilakukan pada konteks organisasi sekuler. Pada aspek praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar penyusunan rekomendasi kebijakan bagi pengelola pesantren guna meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Apabila POS terbukti berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*, maka langkah-langkah seperti peningkatan penghargaan, penguatan program kesejahteraan pengajar, penyediaan pelatihan profesional, perbaikan kondisi kerja, serta penerapan praktik kepemimpinan yang suportif dapat diimplementasikan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan mempertahankan pengajar. Mengingat peranan pengajar pada pesantren sangat strategis, peningkatan *engagement* langsung berdampak pada kualitas pembinaan santri dan keberlanjutan nilai-nilai institusi.

Penelitian ini memiliki beberapa batasan agar pembahasan lebih terarah dan fokus pada tujuan yang hendak dicapai. Penelitian hanya dilakukan pada pengajar (ustadz/ustadzah) Pondok Pesantren Husnul Khotimah, Kuningan, Jawa Barat, sehingga hasil penelitian tidak

dimaksudkan untuk digeneralisasikan ke luar konteks lembaga tersebut. Variabel yang diteliti dibatasi pada *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai variabel independen dan *Work Engagement* (WE) sebagai variabel dependen, tanpa memasukkan variabel mediasi ataupun moderasi lainnya agar hubungan antara kedua variabel dapat dianalisis secara langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan rancangan *cross-sectional*, sehingga data dihimpun satu kali melalui penyebaran kuisioner kepada responden. Pengukuran POS menggunakan skala yang diadaptasi dari *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) oleh Eisenberger, sedangkan *Work Engagement* diukur menggunakan instrumen *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang terdiri dari dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Batasan ini, penelitian difokuskan pada upaya memahami hubungan POS dan WE secara spesifik dalam konteks pengajar pesantren.

Berbagai penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa POS berpengaruh signifikan terhadap WE pada berbagai konteks organisasi, termasuk sektor pendidikan. Pengajar yang memiliki rasa didukung akan menunjukkan antusiasme lebih tinggi, komitmen yang kuat, serta kesiapan untuk memberikan kontribusi optimal bagi lembaga. Pada konteks pondok pesantren, konsep dukungan organisasi memiliki cakupan yang lebih luas, tidak terbatas pada aspek profesional semata, tetapi juga menyentuh nilai apresiasi terhadap pengabdian, rasa kekeluargaan, dan kepedulian spiritual.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* pengajar merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan Pondok Pesantren Husnul Khotimah. Namun, tingkat *work engagement* tersebut sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pengajar merasakan adanya dukungan dari organisasi. Sehingga dalam hal ini penelitian ini penting untuk di kaji secara empiris mengenai pengaruh POS terhadap WE pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah Kuningan, Jawa Barat.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi serta menjadi acuan dalam penerapan kebijakan dan praktik di lingkungan kerja yang lebih suportif guna meningkatkan keterikatan kerja dan kinerja pengajar secara berkelanjutan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *Perceived Organizational Support* (POS) pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah Kuningan, Jawa Barat?
2. Bagaimana tingkat *Work Engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah Kuningan, Jawa Barat?
3. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah Kuningan, Jawa Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat *Perceived Organizational Support* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah Kuningan, Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui tingkat *Work Engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah Kuningan, Jawa Barat.
3. Untuk membuktikan pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah Kuningan, Jawa Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, dalam penelitian ini diharapkan mampu memperkaya khazanah keilmuan psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam kajian *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* pada konteks lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi empiris yang memperluas pemahaman mengenai peran dukungan organisasi dalam meningkatkan keterikatan kerja pengajar di lingkungan pondok pesantren. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung pengembangan riset selanjutnya yang mengintegrasikan

perspektif psikologi organisasi dengan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pengelola Pondok Pesantren

Hasila dari pada penelitian ini diharap mampu memberikan bahan pertimbangan dan dasar pengambilan kebijakan bagi pengelola Pondok Pesantren Husnul Khotimah dalam meningkatkan dukungan organisasi terhadap pengajar, baik melewati penerapan kebijakan yang berkeadilan, pemberian perhatian terhadap kesejahteraan, maupun penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

b. Bagi Pengajar Pondok Pesantren

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pengajar mengenai pentingnya dukungan organisasi dan keterikatan kerja, sehingga dapat mendorong pengajar untuk tetap menjaga semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam menjalankan tugas pendidikan dan pembinaan santri.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan hasilnya dapat memberikan rujukan ilmiah bagi peneliti berikutnya yang berfokus pada kajian terkait variabel *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* pada konteks organisasi non-profit lainnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Perceived Organizational Support

1. Definisi *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support adalah keyakinan yang dimiliki oleh karyawan bahwasannya organisasi benar-benar peduli dan menghargai kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi. POS dapat diartikan dengan sejauh mana karyawan merasa bahwa usaha, kinerja, dan jerih payah mereka dilihat, dihargai, serta didukung oleh lembaga tempat mereka bekerja. Ketika karyawan merasakan adanya perhatian dan penghargaan dari organisasi, mereka akan merasa lebih berarti, lebih dihargai, serta lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Rhoades & Eisenberger (2002: 699) mendefinisikan bahwa POS sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan, memperhatikan kesejahteraan karyawan, bersedia mendengarkan keluhan, serta memperlihatkan perhatian serta peduli terhadap kehidupan karyawan, dan dapat diandalkan memberikan perlakuan yang adil. Ketika karyawan menilai bahwa dukungan organisasi yang mereka dapat berada pada tingkat tinggi, mereka cenderung mengidentifikasi diri sebagai bagian dari organisasi tersebut dan memberikan pengaruh positif yang lebih besar terhadapnya.

Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986: 501) menerangkan bahwa POS dapat dikategorikan sebagai konsep yang bertujuan meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasinya, serta mendorong mereka untuk memberikan usaha terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan dan memperoleh penghargaan. POS memperlihatkan sejauh mana organisasi dapat menghargai peningkatan upaya kerja karyawan dan memenuhi kebutuhan sosio-emosional mereka. Berdasarkan hal tersebut dijelaskan oleh Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986: 501), bahwa individu akan membentuk keyakinan secara menyeluruh terkait sejauh mana organisasi memberikan apresiasi atas kontribusi yang mereka berikan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2008: 124) menjelaskan konsep POS menjelaskan persepsi karyawan mengenai tingkat penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Berdasarkan pemahaman tersebut, POS dapat diartikan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan penghargaan atas kontribusi mereka, menyediakan dukungan, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan sesuai dengan harapan yang dimiliki.

2. Indikator *Perceived Organizational Support*

Konsep POS mengacu pada keyakinan karyawan bahwa organisasi memberikan apresiasi atas kontribusi yang mereka

berikan serta memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Oleh sebab itu, persepsi karyawan terhadap organisasi berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja yang positif sehingga dapat memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik karyawan maupun organisasi (Shanock & Eisenberger, 2006: 689).

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002: 700) , tingkat *perceived organizational support* (POS) dapat diukur melalui delapan indikator, yaitu:

- a. Persepsi karyawan bahwa organisasi memberikan penghargaan terhadap kontribusi yang telah diberikan.
- b. Persepsi karyawan bahwa organisasi mengapresiasi upaya tambahan yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Persepsi karyawan bahwa organisasi memberikan perhatian terhadap keluhan yang disampaikan.
- d. Persepsi karyawan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.
- e. Persepsi karyawan bahwa organisasi memberikan umpan balik atau informasi apabila karyawan belum melaksanakan pekerjaan secara optimal.
- f. Persepsi karyawan bahwa organisasi memperhatikan tingkat kepuasan karyawan secara keseluruhan terhadap pekerjaan yang dijalankan.

- g. Persepsi karyawan bahwa organisasi menunjukkan kepedulian dan perhatian yang tinggi terhadap karyawan.
- h. Persepsi karyawan bahwa organisasi menunjukkan kepedulian dan perhatian yang tinggi terhadap karyawan.

3. Aspek *Perceived Organizational Support*

Rhoades & Eisenberger (2002: 700) menerangkan aspek-aspek teori POS meliputi:

a. Keadilan (*Fairness*)

Aspek ini menekankan pada persepsi karyawan mengenai bagaimana keadilan dalam proses dan cara organisasi mendistribusikan sumber daya dan mengambil keputusan. Karyawan merasa dihargai apabila prosedur yang digunakan organisasi dianggap adil.

b. Dukungan Atasan (*Supervisor Support*)

Dukungan dari atasan langsung mencerminkan sejauh mana karyawan merasakan adanya perhatian, apresiasi terhadap hasil kerja, serta kepedulian terhadap kondisi kesejahteraan mereka. Atasan memiliki peran sebagai pihak yang mewakili organisasi dalam menyampaikan dan memberikan dukungan kepada karyawan.

c. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja (*Organizational Rewards and Job Conditions*)

Mencakup bentuk penghargaan berupa gaji, promosi, fasilitas kerja, serta kondisi kerja yang mendukung karyawan dalam

menjalankan tugasnya. Penghargaan dan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

Ketiga aspek ini menjadi fondasi bagi karyawan dalam membentuk persepsi dukungan dari organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi keterikatan dan komitmen mereka terhadap organisasi.

4. Faktor *Perceived Organizational Support*

Rhoades & Eisenberger (2002: 701) menerangkan mengenai beberapa dampak dari POS meliputi:

a. Komitmen organisasi (*Organizational commitment*)

POS menumbuhkan rasa tanggung jawab pada karyawan dengan tujuan memelihara kesejahteraan organisasi.

b. Efek terkait pekerjaan (*job-related affect*)

POS memiliki peran dalam memengaruhi kondisi psikologis karyawan, terutama dalam membentuk sikap emosional positif terhadap pekerjaan, seperti munculnya kepuasan kerja dan perasaan yang lebih menyenangkan. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kinerja mereka dan memberikan dukungan yang diperlakukan, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, persepsi adanya dukungan organisasi juga membantu karyawan merasa lebih di hargai, mampu, dan memiliki peran penting dalam organisasi, sehingga dapat memperkuat munculnya suasana hati yang positif.

c. Keterlibatan kerja (*work involvement*)

Keterlibatan kerja menurut Eisenberger et al., (2001: 45) mencerminkan identifikasi dan minat karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Minat tersebut berkaitan dengan kompetensi karyawan. Peningkatan *perceived organizational support* yang diiringi pengembangan kompetensi akan mendorong minat karyawan terhadap pekerjaannya.

d. Kinerja (*performance*)

Adanya persepsi dukungan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan performa karyawan dan mendorong mereka untuk melakukan tindakan yang berdampak positif bagi organisasi. Bentuk perilaku tersebut mencakup kepedulian dalam melindungi organisasi dari kemungkinan risiko serta kontribusi melalui berbagi wawasan dan kompetensi yang dimiliki.

5. Dimensi *Perceived Organizational Support*

Rhoades & Eisenberger (2002: 700) mengemukakan bahwa POS mempunyai tiga dimensi utama, yaitu:

a. Keadilan (*fairness*)

Keadilan prosedural mengacu pada metode yang dimanfaatkan organisasi untuk menetapkan pembagian sumber daya pada karyawan. Keputusan organisasi yang didasarkan pada prinsip keadilan dalam distribusi sumber daya diketahui dapat memperkuat persepsi dukungan yang dirasakan karyawan. Selain itu, keadilan prosedural mencakup dua aspek utama, yaitu

aspek struktural yang berkaitan dengan aturan dan kebijakan formal, serta aspek sosial yang tercermin dari cara organisasi memperlakukan dan menghargai karyawan.

b. Dukungan atasan (*supervisor support*)

Karyawan membentuk persepsi umum terkait sejauh mana karyawan dihargai kontribusinya oleh atasan mereka serta memperhatikan kesejahteraan mereka. Bentuk dukungan dari atasan, seperti pemberian motivasi maupun pujian, memiliki hubungan yang kuat dengan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi. Hal ini karena atasan berperan sebagai perwakilan organisasi yang bertugas mengarahkan serta menilai kinerja bawahan.

c. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan (*rewards and organizational conditions*) Adapun bentuk penghargaan organisasi beserta kondisi pekerjaan adalah sebagai berikut:

1) *Pay, recognition, and promotion* (Gaji, penghargaan dan promosi)

Peluang memperoleh imbalan, seperti gaji, penghargaan, maupun promosi, dapat membuat karyawan merasa kontribusinya diakui. Hal ini pada akhirnya berperan dalam meningkatkan *perceived organizational support*.

2) *Job Security* (Keamanan kerja)

Upaya organisasi dalam memberikan rasa aman serta memastikan keberlangsungan hubungan kerja dengan

karyawan bagian dari anggota di masa mendatang menjadi indikasi kuat terhadap tingginya *perceived organizational support*.

3) *Autonomy* (Otonomi)

Pemberian otonomi membuat karyawan merasa memiliki kendali atas pekerjaannya. Kepercayaan yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk menentukan cara mereka menyelesaikan tugas dapat meningkatkan *perceived organizational support*.

4) *Role Stressor Stress* (Stresor Peran Stres)

Stres terjadi ketika individu tidak mampu memenuhi tuntutan dari lingkungannya. Stres memiliki hubungan negatif dengan *perceived organizational support* karena penyebabnya sering kali berasal dari lingkungan yang berada di bawah kendali organisasi. Terdapat tiga aspek peran karyawan yang berkorelasi negatif dengan *perceived organizational support*, yaitu beban kerja yang melebihi kemampuan dalam jangka waktu tertentu (*work-overload*), kurangnya kejelasan informasi mengenai tanggung jawab pekerjaan (*role ambiguity*), serta adanya tuntutan tugas yang saling bertentangan (*role conflict*).

5) *Training* (Pelatihan)

Pekerjaan yang dilakukan karyawan dipandang sebagai bentuk investasi organisasi kepada mereka, yang pada

akhirnya dapat meningkatkan *perceived organizational support*.

6) *Organization size* (Ukuran organisasi)

Sebagai organisasi berskala besar, individu kerap merasa apresiasi yang diberikan tidak sebanding karena adanya kebijakan formal dan prosedur yang kaku, yang berisiko mengurangi kemampuan organisasi untuk beradaptasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga menurunkan *perceived organizational support*.

B. *Work Engagement*

1. Definisi *Work Engagement*

Work engagement merupakan kondisi psikologis positif dimana membuat individu terlibat sepenuhnya secara kognitif, emosional, dan fisik dalam pekerjaannya. *Work engagement* merupakan keadaan dimana seseorang dapat merasakan semangat dalam bekerja yang mana membuat dirinya fokus dan bermakna dalam menjalankan pekerjaannya. Keterikatan kerja merujuk pada kondisi ketika karyawan menunjukkan keterlibatan secara penuh melalui sikap positif dan perilaku aktif dalam mengeskpresikan potensi dirinya saat bekerja (Rudini et al., 2024: 4340). Dimana *work engagement* menghadirkan pengalaman bagi karyawan dengan adanya *work engagement* pada karyawan dapat mendatangkan hasil

positif lainnya, seperti perilaku yang proaktif atau memunculkan inisiatif pribadi.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004: 295), WE merupakan kondisi positif pada psikologis dan memuaskan, hal ini berhubungan dengan pekerjaan, ditandai oleh semangat dan ketahanan mental (*vigor*), dedikasi serta antusiasme terhadap pekerjaan (*dedication*), dan keterlibatan penuh dalam aktivitas kerja (*absorption*). Konsep *engagement* memiliki makna yang lebih luas dan bukan sekedar menjadi kebalikan dari kondisi *burnout*, tetapi merupakan kondisi energi, keterlibatan emosional, dan konsentrasi penuh yang muncul secara konsisten dalam pekerjaan.

Schaufeli & Bakker menegaskan bahwa *engagement* adalah psikologis dan berkelanjutan, bukan kondisi sesaat. Selanjutnya, Bakker dan Leiter (2010: 2) menjelaskan bahwa WE adalah kondisi positif yang menumbuhkan kebahagiaan, kepuasan, dan kesejahteraan dalam bekerja, serta berperan dalam mencegah kelelahan akibat beban kerja berlebih. Karyawan dengan tingkat *work engagement* tinggi cenderung termotivasi untuk mencapai tujuan menantang dan berorientasi pada kesuksesan dalam pekerjaan mereka.

2. Indikator *Work Engagement*

Indikator *work engagement* yang dinyatakan oleh Schaufeli dan Bakker (2010: 10) dapat dijelaskan berupa kondisi psikologi yang positif terkait dengan pekerjaan, yang mana terdiri dari tiga

indikator utama yang saling melengkapi yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Ketiga indikator tersebut menggambarkan seseorang merasakan keterlibatan dan semangat dalam pekerjaannya.

- a. *Vigor* (Semangat): Indikator *vigor* ditunjukkan oleh energi tinggi, ketahanan saat bekerja, dan kemauan bertahan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Orang yang *engaged* dengan *vigor* merasa penuh energi dan mampu mempertahankan intensitasnya meskipun menghadapi kesulitan.
- b. *Dedication* (Dedikasi): *Dedication* mencerminkan rasa keterikatan emosional dan makna yang dalam terhadap pekerjaan. Indikatornya meliputi perasaan bangga atas pekerjaan, antusiasme, inspirasi, dan rasa bahwa pekerjaan sangat berarti bagi individu tersebut.
- c. *Absorption* (Keterserapan): *Absorption* menggambarkan keadaan di mana seseorang sangat terpaku dan tenggelam dalam pekerjaannya sehingga sulit teralihkan. Indikatornya meliputi fokus penuh saat bekerja, serta kesulitan melepaskan diri dari aktivitas pekerjaan.

3. Aspek *Work Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker (2010: 10) WE terdiri dari tiga aspek utama yang menjadi representasi pengalaman keterlibatan kerja positif seseorang.

Work engagement merupakan konsep yang menggambarkan keterlibatan penuh dan positif dalam pekerjaan, dan aspek-aspeknya

memastikan bagaimana keterlibatan tersebut dimanifestasikan dalam tindakan dan sikap karyawan.

- a. *Vigor* (Semangat): Aspek ini menunjukkan kadar energi yang tinggi dan ketahanan mental ketika bekerja. Individu dengan *vigor* tinggi memiliki kemauan untuk mengerahkan usaha maksimal serta ketekunan dalam mengatasi hambatan di tempat kerja.
- b. *Dedication* (Dedikasi): Aspek ini merujuk pada keterikatan emosional pada pekerjaan, yang tercermin dalam perasaan bangga, antusias, penuh inspirasi, dan adanya makna yang mendalam dalam pekerjaan yang dilakukan.
- c. *Absorption* (Keterserapan): Aspek ini menggambarkan keadaan di mana karyawan sepenuhnya terfokus dan terserap dalam tugasnya sehingga sulit untuk melepaskan perhatian dari pekerjaan tersebut. Waktu berlalu dengan cepat dalam kondisi *absorption* ini.

4. Faktor *Work Engagement*

Faktor-faktor penyebab utama *work engagement* menurut teori Schaufeli dan Bakker (2010: 12) adalah tiga hal penting yang menjadi dasar berkembangnya keterlibatan kerja positif.

Work engagement terbentuk melalui adanya hubungan timbal balik antara karakteristik individu dengan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Schaufeli dan Bakker mengidentifikasi tiga

faktor utama yang secara signifikan memengaruhi tingkat work engagement seseorang.

- a. *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan): Faktor ini terdiri atas berbagai sumber daya pekerjaan yang berasal dari aspek fisik, sosial, dan organisasional, termasuk dukungan intrapersonal dari rekan kerja atau atasan serta kesempatan bagi individu untuk meningkatkan kapasitas dirinya. *Job resources* membantu mengurangi tekanan pekerjaan sekaligus meningkatkan motivasi dan keterlibatan individu.
- b. *Personal Resources* (Sumber Daya Personal): Faktor ini berkaitan dengan kemampuan, sikap positif, dan kepercayaan diri individu seperti rasa *optimisme*, *resiliensi*, dan *self-efficacy*. *Personal resources* memungkinkan karyawan untuk mengatasi tantangan dan mempertahankan energi serta motivasi dalam bekerja.
- c. *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan): Faktor ini adalah aspek yang menuntut usaha fisik dan psikologis yang tinggi dari pekerja. Meskipun tuntutan kerja tinggi bisa meningkatkan stres, apabila didukung oleh sumber daya yang memadai, tuntutan tersebut bisa memicu *engagement* yang lebih tinggi.

Ketiga faktor ini bekerja secara integratif, di mana keseimbangan antara pekerjaan, personal, serta berbagai tuntutan yang muncul dalam pelaksanaan pekerjaan yang akan menentukan

tingkat keterlibatan kerja seseorang dalam teorinya Schaufeli dan Bakker (2010: 12).

5. Dimensi *Work Engagement*

Schaufeli dan Bakker (2010: 12), menjelaskan terdapat tiga dimensi utama yang merepresentasikan work engagement, yaitu:

- a. *Vigor* (semangat) mengacu pada tingkat energi yang tinggi, dorongan untuk bekerja keras, ketahanan fisik dan mental, dan ketekunan saat menghadapi tantangan. Orang-orang dengan nilai vigor tinggi biasanya memiliki kekuatan fisik, antusiasme, dan ketahanan yang tinggi saat bekerja, sedangkan mereka dengan nilai *vigor* yang rendah cenderung mempunyai dorongan, semangat, dan stamina yang tidak optimal selama bekerja.
- b. *Dedication* (dedikasi) adalah perasaan terhubung secara emosional dengan pekerjaan, ditandai oleh makna, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan. Karyawan dengan skor dedikasi tinggi melihat pekerjaan mereka sebagai hal yang berarti, menginspirasi, dan menantang, sedangkan skor rendah menunjukkan kurangnya keterhubungan, makna, dan antusiasme terhadap pekerjaan.
- c. *Absorption* (penghayatan) menggambarkan tingkat fokus dan keterlibatan penuh seorang individu dalam melakukan pekerjaannya, sehingga membuat waktu terasa cepat berlalu dan menyulitkan diri beranjak dari pekerjaan tersebut, bahkan

cenderung mengabaikan hal-hal di sekitarnya. Pegawai yang memiliki skor penghayatan tinggi biasanya menikmati pekerjaan yang menyita perhatian secara penuh, merasa larut dalam aktivitasnya, dan kerap tidak menyadari waktu yang berjalan. Sebaliknya, individu dengan skor rendah pada dimensi ini umumnya tidak tenggelam dalam pekerjaan, mudah melepaskan diri darinya, serta tetap peka terhadap kondisi lingkungan sekitar dan waktu. Dilihat dari ketiga aspek *work engagement*, pegawai dengan *vigor* tinggi menunjukkan semangat kerja yang besar, pegawai dengan dedikasi tinggi memiliki rasa terinspirasi dan tertantang, sedangkan pegawai dengan penghayatan tinggi merasakan keterlibatan dan kebanggaan penuh pada pekerjaannya. Individu yang memenuhi ketiga aspek tersebut, *vigor*, *dedikasi*, dan penghayatan dapat dikatakan selalu bersemangat, berusaha optimal, merasa tertantang, serta mampu menjaga fokus dalam melaksanakan pekerjaannya.

C. Pengaruh antar Variabel

Konsep *perceived organizational support* mengacu pada keyakinan karyawan bahwa organisasi mengakui nilai kontribusi yang mereka berikan dan memiliki kepedulian terhadap pemenuhan kesejahteraan (Eisenberger et al., 1986: 501). Ketika karyawan memersepsikan adanya *support* dari organisasi yang memadai, mereka akan merasa dihargai, diperhatikan, dan diperlakukan secara adil. Kondisi ini menciptakan

rasa aman secara emosional serta memenuhi kebutuhan psikologis dasar karyawan, seperti kebutuhan akan penghargaan, pengakuan, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Berdasarkan *Organizational Support Theory*, dukungan organisasi menimbulkan keterikatan afektif antara karyawan dan organisasi. Karyawan yang merasa didukung cenderung mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaannya, meningkatkan motivasi internal, serta menampilkan perilaku kerja yang lebih optimal. Dukungan tersebut tidak hanya dipersepsikan sebagai bantuan instrumental, tetapi juga sebagai wujud perhatian organisasi terhadap kondisi dan kesejahteraan karyawan, yang kemudian memperkuat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Selain itu, hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement* juga dapat dijelaskan melalui *norm of reciprocity*, yaitu norma timbal balik dalam hubungan sosial. Ketika karyawan menerima dukungan dari organisasi, mereka terdorong untuk membalasnya dengan memberikan kontribusi yang lebih besar, salah satunya melalui peningkatan keterlibatan kerja. Karyawan akan menunjukkan energi, dedikasi, serta keterlibatan penuh dalam melaksanakan tugas sebagai bentuk balasan atas dukungan yang dirasakan.

Temuan empiris mendukung hubungan positif antara POS dan WE. Saks (2006: 605) menjelaskan bahwa *perceived organizational support*

merupakan prediktor signifikan *employee engagement*. Rhoades dan Eisenberger (2002: 699) juga menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi berkaitan erat dengan respons afektif positif dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Di Indonesia, penelitian Mufarrikah et al. (2020: 151 - 164) membuktikan bahwa berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dengan kontribusi sebesar 33,8%. Hasil penelitian lain juga menunjukkan korelasi yang kuat antara *perceived organizational support* dan *work engagement* pada berbagai konteks organisasi.

Perceived organizational support dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa POS menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan keterikatan kerja karyawan. Ketika karyawan merasakan adanya dukungan yang kuat dari organisasi, mereka cenderung memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi, yang mencerminkan melalui antusiasme, dedikasi, serta keterlibatan penuh dalam melaksanakan tugas.

D. *Work Engagement* Dalam Perspektif Islam

1. Sampel Teks *Work Engagement*

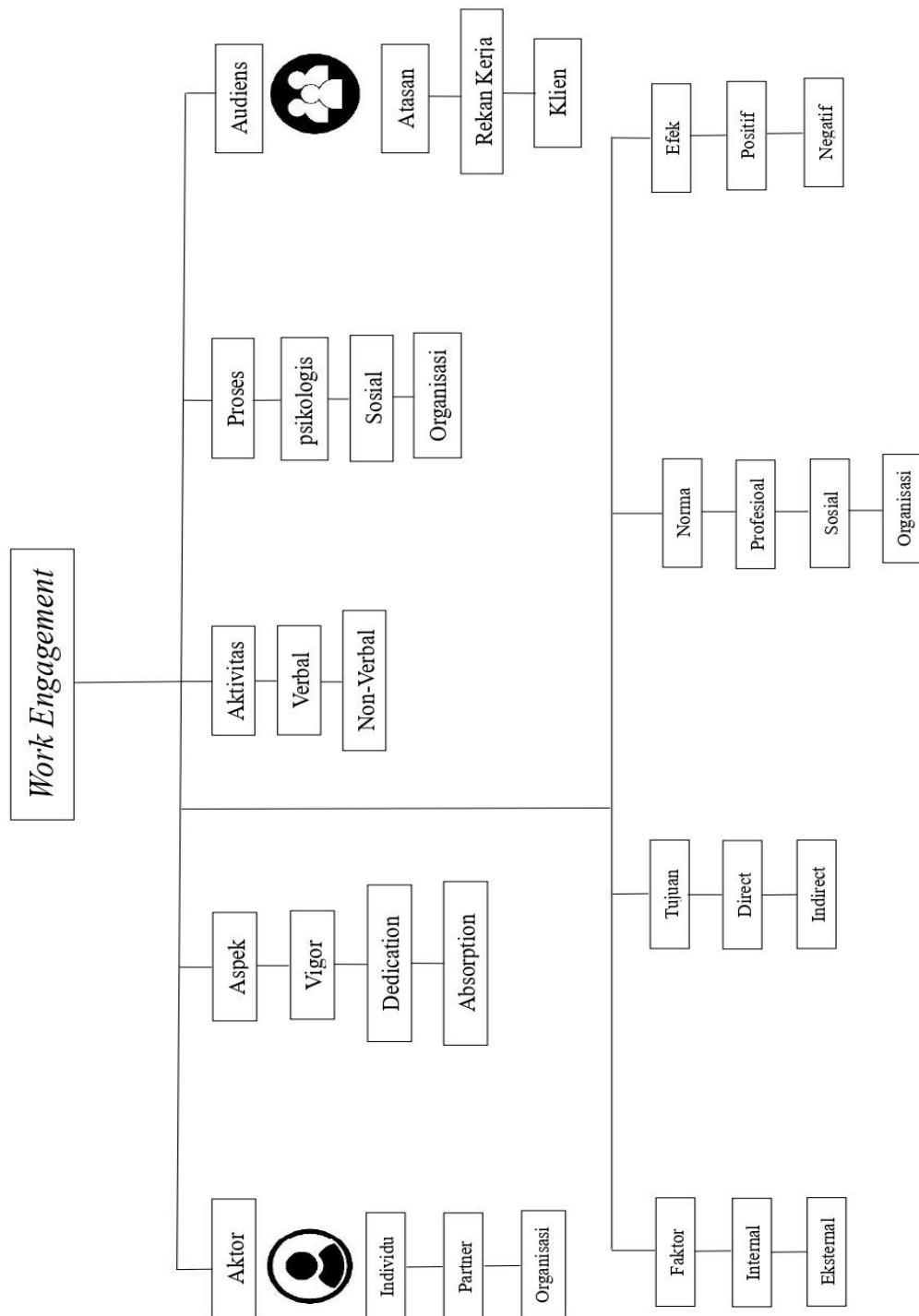
- a. Menurut Schaufeli & Bakker (2004: 295), *work engagement* merupakan keadaan positif dalam konteks pekerjaan, yang tercermin melalui tiga aspek utama, yaitu *vigor* sebagai tingkat energi dan ketekunan dalam bekerja, *dedication* sebagai bentuk antusiasme serta komitmen terhadap pekerjaan, dan *absorption*

sebagai keadaan ketika individu larut sepenuhnya dalam pekerjaannya.

- b. *Work engagement* menurut Khan (1990: 694) adalah kondisi ketika individu secara penuh membawa dirinya secara fisik, kognitif dan emosional ke dalam pekerjaannya
- c. *Work engagement* menurut Maslach & Leiter (2017) merupakan kebalikan dari *burnout*, ditandai dengan energi tinggi, keterlibatan kuat, dan efektivitas dalam bekerja.
- d. Saks (2006: 602) menjelaskan bahwa *work engagement* adalah tingkat keterlibatan dan kesediaan individu untuk bekerja secara penuh yang muncul sebagai respons terhadap pengalaman organisasi yang positif.
- e. Rich, Lepine, & Crawford (2010: 617) menerangkan bahwa *work engagement* adalah investasi diri karyawan secara fisik, kognitif, dan emosional dalam kinerjanya.
- f. Bakker & Leiter (2010: 1) juga menjelaskan mengenai *work engagement*, *work engagement* adalah pengalaman keberdayaan kerja yang ditunjukkan melalui antusiasme, energi, dan keterlibatan mendalam dalam pekerjaan.
- g. *Work engagement* menurut May, Gilson, & Harter (2004: 13) merupakan kondisi di mana karyawan merasa aman, bermakna, dan tersedia secara fisik maupun psikologis untuk menjalankan pekerjaannya.

- h. Christian, Garza, & Slaughter (2011: 90) menjelaskan *work engagement* adalah keadaan motivasional positif yang tercermin dari upaya, perhatian, dan energi yang dicurahkan individu pada pekerjaan.
- i. Harter, Schmidt, & Hayes (2002: 269) menjelaskan bahwasannya *work engagement* merupakan keterlibatan psikologis karyawan dalam pekerjaan yang berdampak pada kepuasan serta kinerja unit kerja.
- j. Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker (2002) dijelaskan dari Ahmed & Dajani (2015: 75) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan keadaan psikologis positif yang berkaitan dengan pekerjaan, yang ditandai oleh semangat tinggi, dedikasi yang kuat, serta keterlibatan penuh dalam aktivitas kerja.
- k. Macey dan Schneider (2008: 4) mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi psikologis yang mencerminkan keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku individu terhadap peran kerjanya, yang mendorong kontribusi aktif dalam organisasi.
- l. Albrecht (2010: 3) menyatakan bahwa *work engagement* adalah keadaan motivasional yang berkelanjutan, di mana individu menunjukkan energi, antusiasme, dan fokus yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya

2. Pola Teks Psikologi *Work Engagement*



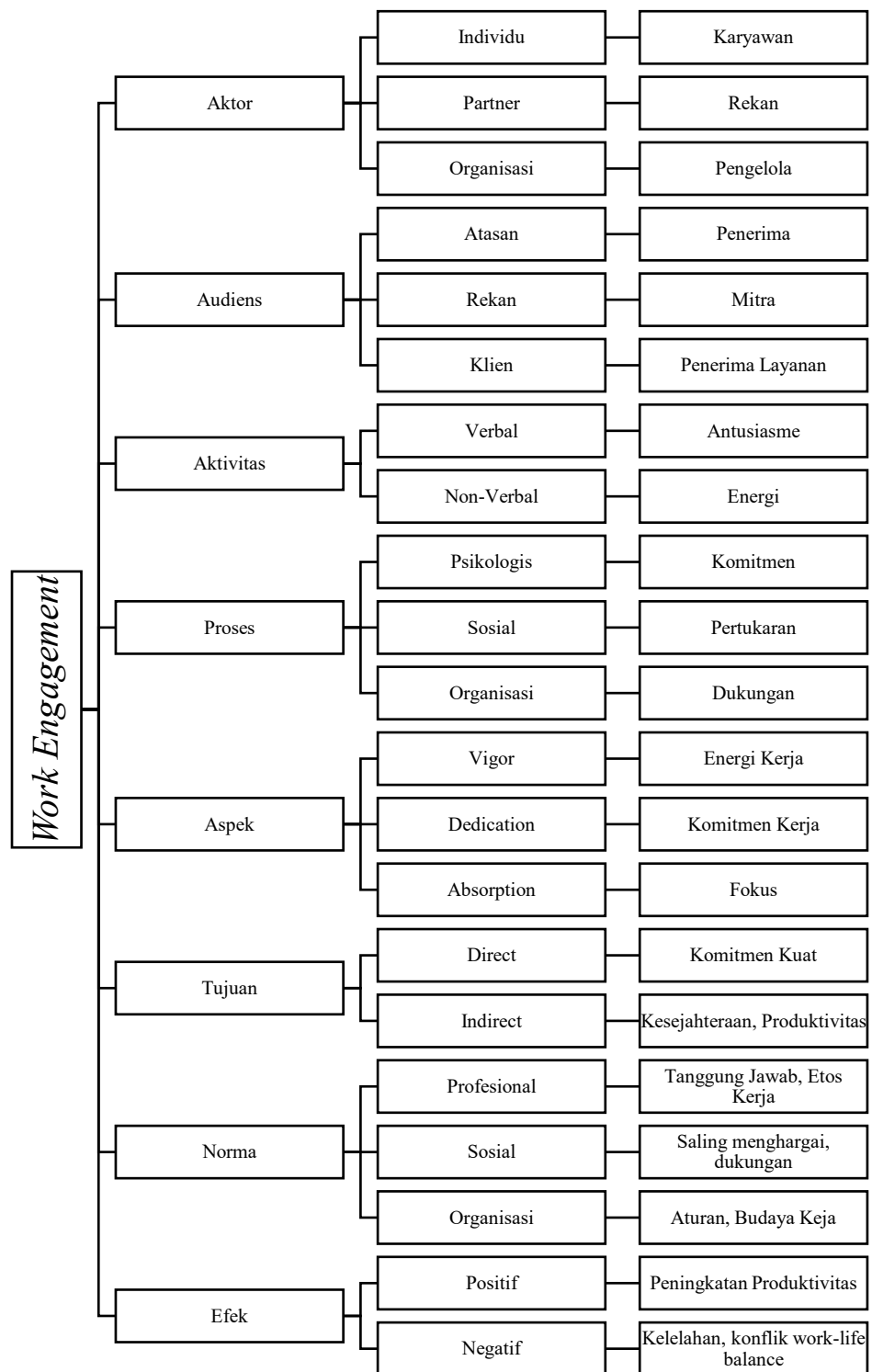
Bagan 2. 1 Pola Teks Psikologi *Work Engagement*

3. Analisa Komponen tentang *Work Engagement*

Tabel 2. 1 *Ananlisis Komponen Work Engagement*

No	Komponen	Kategori	Deskripsi
1.	Aktor	Individu	Karyawan
		Partner	Atasan/rekan
		Organisasi	Pengelola
2.	Audiens	Atasan	Penerima
		Rekan kerja	Mitra
		Pelanggan/klien	Penerima layanan
3.	Aktivitas	Verbal	Antusiasme
		Non-verbal	Energi & Fokus
4.	Proses	Psikologis	Komitmen
		Sosial	Pertukaran
		Organisasi	Dukungan
5.	Aspek	Vigor	Energi kerja
		Dedication	Komitmen kerja
		Absorption	Fokus penuh
6.	Faktor	Internal	Motivasi
		Eksternal	POS/Keadilan
7.	Tujuan	Direct	Energi tinggi, komitmen kuat, dan fokus optimal
		Indirect	Kesejahteraan, produktivitas, loyalitas
8.	Norma	Profesional	Norma kerja yang menekankan tanggung jawab, integritas, dan etos kerja tinggi
		Sosial	Nilai kolaborasi, saling menghargai dan dukungan antar kolega
		Organisasi	Aturan, budaya kerja, dan ekspektasi organisasi yang menguatkan engagement
9.	Efek	Positif	Peningkatan produktivitas, kreativitas, loyalitas, pelayanan pelanggan dan kesejahteraan kerja
		Negatif	Kelelahan jangka panjang, dan konflik work-life balance

4. Peta Konsep Work Engagement



Bagan 2. 2 Peta Konsep Work Engagement

5. Rumusan Konseptual Teks Psikologi *Work Engagement*

a. Rumusan Konseptual General

Work engagement merupakan suatu keadaan psikologis positif ketika individu menghadirkan dirinya secara utuh dalam pekerjaan. Keadaan ini mencerminkan hubungan yang bermakna antara individu dan pekerjaannya. *Work engagement* menjadi gambaran keterikatan kerja yang memperlihatkan kesiapan psikologis individu untuk berupaya secara optimal dan bermaknaan dalam proses bekerja.

b. Rumusan Konseptual Particular

Work engagement mencakup keterlibatan individu sebagai aktor yang menunjukkan energi, komitmen, dan fokus dalam bekerja; berdampak pada audiens seperti atasan, rekan kerja, dan penerima layanan; serta berlangsung melalui proses psikologis yang menumbuhkan antusiasme, ketangguhan, dan keterlarutan dalam tugas. *Work engagement* dimanifestasikan melalui aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, termasuk dukungan organisasi. Tujuan *work engagement* mencakup tercapainya performa optimal dan kesejahteraan kerja, didukung oleh norma profesional, sosial, dan budaya organisasi. Efeknya dapat berupa dampak positif seperti produktivitas dan loyalitas, maupun dampak negatif seperti *workaholism* dan kelelahan ketika keterlibatan menjadi berlebihan.

E. Telaah Teks Al – Qur'an tentang *Work Engagement*

1. Sampel Teks

Pada perspektif Islam, konsep work engagement dapat dipahami melalui ayat-ayat Al-Qur'an yang menjelaskan tentang semangat, tanggung jawab, dan kesungguhan dalam bekerja. Adapun sampel teks yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Q.S At-Taubah: 105

﴿قُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۝١٠٥﴾

Artinya: “Katakanlah: *bekerjalah kalian*, maka Allah akan melihat pekerjaan kalian, begitu pula Rasul-Nya dan orang-orang yang beriman.”

Dari ayat ini menggambarkan konsep keterlibatan kerja melalui penekanan pada partisipasi aktif, kualitas hasil kerja, dan akuntabilitas. Perintah “*i ‘malū*” (bekerjalah) menunjukkan bahwa Islam mendorong keterlibatan kerja yang dinamis, penuh semangat, dan bukan pasif, yang selaras dengan komponen *vigor* dalam keterlibatan kerja. Pernyataan bahwa Allah, Rasul, dan orang beriman akan memperhatikan pekerjaan seseorang menumbuhkan rasa tanggung jawab, komitmen, dan standar kualitas kerja yang tinggi. Ini mencerminkan dedication, yaitu keterikatan emosional kepada pekerjaan karena merasa pekerjaan itu memiliki nilai moral dan spiritual. Selain itu, pengawasan ilahi mendorong akuntabilitas internal, sebuah aspek psikologis yang memotivasi pekerja untuk memberikan

performa terbaik dan terlibat secara konsisten. Secara keseluruhan, ayat ini menegaskan bahwa keterlibatan kerja dalam Islam bukan sekadar aktivitas duniawi, melainkan sebuah bentuk tanggung jawab spiritual yang meningkatkan motivasi dan kualitas keterlibatan seseorang.

Lebih jauh, Al-Qur'an juga menggambarkan mengenai *work engagement* melalui prinsip kontinuitas usaha dan ketekunan dalam bekerja. Hal ini terdapat pada:

QS. Al-Insyirah ayat 7

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: “Maka apabila engkau telah selesai dari suatu urusan, tetaplah bekerja keras pada urusan yang lain.”

Kata “*faraghta*” (apabila engkau telah selesai) menunjukkan pentingnya penyelesaian tugas sebagai bagian dari proses kerja yang terstruktur, yang dalam konsep *engagement* berhubungan dengan *task absorption* yaitu menyelesaikan tugas dengan fokus penuh.

Kemudian perintah “*fanshab*” (bersungguh-sungguhlah) menekankan kerja keras, fokus, dan usaha intens, sejalan dengan aspek *vigor* (energi dan ketangguhan) serta *persistence* (ketekunan). Ayat ini menggambarkan bahwa setelah satu tugas selesai, seseorang harus melanjutkan kepada tugas lainnya dengan semangat baru ini menunjukkan *engagement* yang berkelanjutan, bukan sesaat.

Penutup ayat “*wa ilā rabbika farghab*” (dan kepada Tuhanmu hendaknya engkau berharap) menunjukkan bahwa motivasi bekerja tidak hanya bersifat duniawi, tetapi juga spiritual. Hal ini memperkuat aspek dedication, yaitu merasa pekerjaan memiliki makna lebih tinggi (*sense of meaning*).

Ayat ini menggambarkan work engagement sebagai kerja yang fokus, berkesinambungan, tekun, dan bermakna.

b. Analisis Ma'anil Mufrodat

Tabel 2. 2 Analisis Ma'anil Mufrodat

No	Teks Terjemah	& Sinonim	Anonim	Kategori	Perspektif Psikologi
1.	اعْمَلُوا Bekerjalah	Bekerjalah	Berusaha, beraktivitas	Bermalas- malasan	Perintah kerja
2.	عَمَلُكُمْ Pekerjaan	Pekerjaan	Tugas, aktivitas	Kelalaian	Objek kerja
3.	فَسَيَرَى اللَّهُ Maka Allah akan melihat	Maka Allah akan melihat	Mengawasi, memantau	Mengabaikan	Pengawasan
4.	وَرَسُولُهُ Dan Rasul-Nya	Dan Rasul-Nya	Teladan	Penentang	Autoritas
5.	وَالْمُؤْمِنُونَ Dan orang beriman	Dan orang beriman	Komunitas	Individu	Sosial
6.	فَرَعْتَ Engkau selesai	Engkau selesai	Usai	Mulai	Kondisu
7.	فَأَنْصَبْ Bersungguh- sungguhlah	Bersungguh- sungguhlah	Berusaha keras	Malas	Perintah

Analisis Ma'anil Mufrodat ini dilakukan agar pembaca dapat menangkap pesan ayat secara lebih jelas, mendalam, dan komprehensif. Melalui penelaahan kata-per-kata, pembaca dapat

memahami nilai moral, spiritual, dan etika kerja yang terkandung dalam ayat. Pada QS. At-Taubah ayat 105 dan QS. Al-Insyirah ayat 7, analisis mufrodat memberikan pemahaman bahwa Al-Qur'an mendorong manusia untuk bekerja secara serius, bertanggung jawab, tekun, dan penuh daya juang. Makna kata *اعملوا* (bekerjalah), *عملكم* (pekerjaan kalian), dan *فانصب* (bersungguh-sungguhlah) memperkuat pesan bahwa kerja bukan hanya aktivitas fisik, tetapi bagian dari ibadah dan akuntabilitas spiritual.

Hasil analisis tabel mufrodat juga menunjukkan adanya nilai psikologis yang sangat relevan dengan konsep *work engagement*. Kata *اعملوا* memiliki makna psikologis energi kerja (vigor); *عملكم* berkaitan dengan fokus dan keterlibatan dalam tugas; *فَسَيَرَىٰ اللَّهُ* menunjukkan akuntabilitas; *والمؤمنون* menggambarkan dukungan sosial; sedangkan *فانصب* menunjukkan ketekunan (*persistence*). Pembaca dapat memahami bahwa kedua ayat ini tidak hanya memberi perintah bekerja, tetapi mengajarkan semangat kerja, motivasi, fokus, dan tanggung jawab yang mendukung keterlibatan penuh dalam aktivitas.

2. Analisis Komponen teks Al-Qur'an

Tabel 2. 3 Analisis Komponen Teks Al – Qur'an

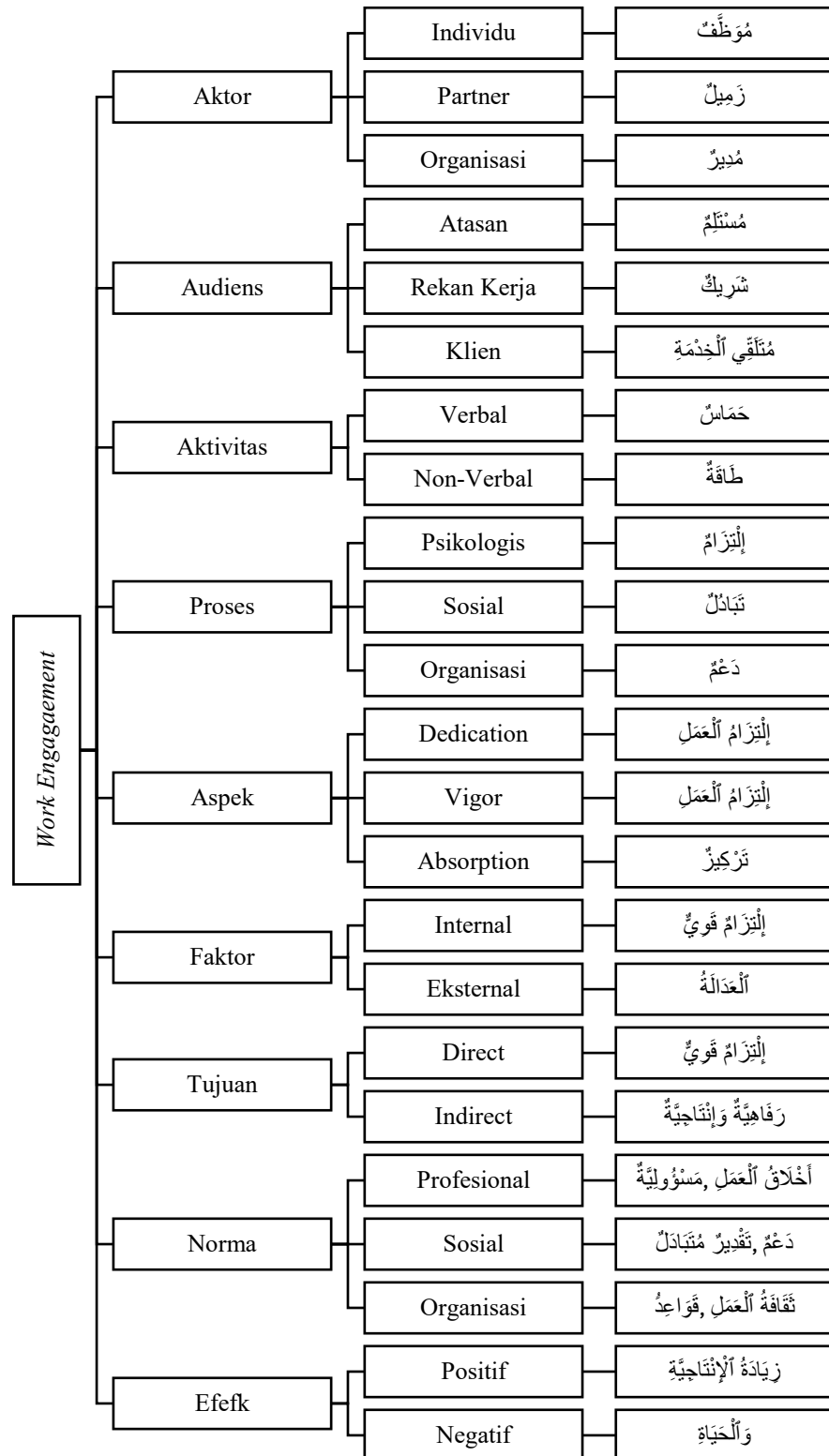
No	Komponen	Kategori	Deskripsi
1.	Aktor	Individu	مُوظَّف
		Partner	زَمِيلٌ
		Organisasi	مُدِيرٌ
2.	Audiens	Atasan	مُسْتَلَمٌ
		Rekan kerja	شَرِيكَ
		Pelanggan/klien	مُتَلَقِّي الخِدْمَةِ
3.	Aktivitas	Verbal	حَمَاسٌ
			طَاقَةٌ
		Non-verbal	
4.	Proses	Psikologis	إِلْتِزَامٌ
		Sosial	تَبَادُلٌ
		Organisasi	دَعْمٌ
5.	Aspek	Vigor	طَاقَةُ الْعَمَلِ
		Dedication	إِلْتِزَامُ الْعَمَلِ
		Absorption	تَرْكِيزٌ
6.	Faktor	Internal	إِلْتِزَامٌ قَوِيٌّ
		Eksternal	الْعَدَالَةُ
7.	Tujuan	Direct	إِلْتِزَامٌ قَوِيٌّ
		Indirect	رَفَاهِيَّةٌ وَإِنْتِاجِيَّةٌ
8.	Norma	Profesional	مَسْئُولِيَّةٌ
		Sosial	أَخْلَاقُ الْعَمَلِ
			تَقْدِيرٌ مُتَبَادِلٌ
9.	Efek	Organisasi	دَعْمٌ
			ثَقَافَةُ قَوَاعِدُ الْعَمَلِ
		Positif	زِيَادَةُ الْإِنْتِاجِيَّةِ
		Negatif	وَالْحَيَاةِ

Analisis Komponen Teks Al-Qur'an merupakan kajian untuk memahami unsur-unsur dalam ayat Al-Qur'an, seperti struktur

bahasa, makna kata, gaya bahasa, serta konteks turunnya ayat agar pesan dan nilai yang terkandung dapat dipahami secara tepat dan menyeluruh. Analisis ini dilakukan secara sistematis dengan memperhatikan hubungan antarunsur teks, sehingga dapat diketahui makna konseptual yang berkaitan dengan tema penelitian.

Melalui analisis ini, peneliti dapat memahami bagaimana Al-Qur'an memandang konsep *work engagement* melalui nilai semangat kerja, tanggung jawab, dedikasi, dan kesungguhan dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, hal ini juga membantu menghubungkan konsep psikologi modern dengan nilai-nilai Islam, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai keterlibatan kerja dalam perspektif Al-Qur'an. Ayat-ayat yang dianalisis tidak hanya dipahami secara tekstual, tetapi juga secara kontekstual dan relevan dengan kehidupan serta dunia kerja.

3. Peta Konsep Al-Qur'an



Bagan 2.3 Peta Konsep Al-Qur'an Work Engagement

4. Rumusan Konseptual Teks Al-Qur'an

a. Rumusan Konseptual secara General

Secara general, *Work engagement* adalah keterlibatan seseorang dalam menjalankan tugas (عَمَل) dalam pekerjaannya. Pada perspektif Al-Qur'an, keterlibatan ini tercermin dari perintah untuk bekerja dengan sungguh-sungguh (أَعْمَلُوا).

Fenomena ini menggambarkan bahwa dalam Al-Qur'an, kerja bukan hanya aktivitas keduniaan, tetapi juga bagian dari tanggung jawab moral dan spiritual manusia sebagai hamba dan khalifah di bumi. Kurangnya keterlibatan dalam pekerjaan dapat melemahkan kualitas amanah (أَمَانَة), mengganggu ketertiban sosial (نِظَامُ الْمُجْتَمَع), serta menurunkan kualitas usaha (سُوءُ الْأَدَاء). Sebaliknya, engagement yang kuat mendorong produktivitas (إِنْتِاج), kesungguhan (اجْتِهَاد), dan keberkahan (بَرَكَهَة) dalam aktivitas, sehingga setiap amal dapat membawa manfaat bagi diri, organisasi, dan masyarakat.

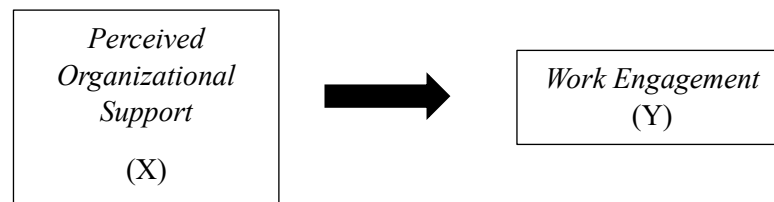
b. Rumusan Konseptual secara Particular

Secara particular *Work engagement* dalam perspektif Al-Qur'an merujuk pada keterlibatan aktif individu (الْفَرْد) dalam melaksanakan tugas (الْعَمَل) melalui energi kerja yang stabil (طَاقَة), komitmen yang kuat (التَّزَام), serta fokus pada proses pelaksanaan aktivitas (تَرْكِيز). Pada praktiknya, engagement tercermin melalui perilaku verbal seperti komunikasi kerja yang sungguh-sungguh (مُتَحَدِّثًا بِحَدِّ) dan perilaku nonverbal seperti

ketekunan bekerja (سَعْيًا) serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas (أداءً مُسْتَمِرًّا). Unsur-unsur tersebut sesuai dengan komponen dalam tabel analisis seperti aspek kognitif (اِدْرَاك), afektif (مَشَاعِر), dan psikomotorik (أداء), yang membentuk pola keterlibatan kerja secara menyeluruh.

Fenomena ini menunjukkan bahwa tingkat engagement seorang individu dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti dukungan (دَعْم), penghargaan (تَقْدِير), dan keadilan (عَدْل) dari lingkungan sekitar maupun organisasi. Ketika faktor tersebut terpenuhi, individu lebih mampu mempertahankan motivasi (دَافِعِيَّة), rasa tanggung jawab (مَسْئُولِيَّة), serta kualitas usaha (إِحْسَان) dalam pekerjaannya. Sebaliknya, ketiadaan dukungan dapat menurunkan energi kerja (ضَعْف الطَّاقَة), melemahkan komitmen (قُتُورُ التَّزَام), dan mengurangi stabilitas performa (تَدَنِّي الْأَدَاء). Dampak engagement yang kuat sebagaimana tercermin pada tabel meliputi peningkatan produktivitas (إِنْتِاج), efektivitas kerja (فَعَالِيَّة), serta kontribusi positif bagi kelompok atau organisasi (مَنْفَعَة لِلْجَمَاعَة).

F. Kerangka Konseptual



G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan temuan penelitian sebelumnya, hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah.

Adapun rumusan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. H_0 : *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah.
2. H_1 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Fokus penelitian ini adalah “Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada Pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah Kuningan, Jawa Barat” dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode ini diartikan oleh Darwin, et al (2021: 22) sebagai sebuah pendekatan yang menyajikan data penelitian secara numerik dan diawali dengan perumusan hipotesis yang kemudian diuji melalui langkah-langkah yang tersusun secara sistematis. Sedangkan menurut Musianto dalam (Waruwu et al., 2023: 15) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan pengolahan data numerik melalui kegiatan pengukuran, perhitungan, serta analisis secara sistematis. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini mencakup tahap perumusan hipotesis, penggunaan teknik analisis tertentu, dan pengambilan kesimpulan berdasarkan hasil pengujian data. Penelitian ini dikatakan kedalam pendekatan kuantitatif karena pengukuran penelitian bersifat angka dengan tujuan untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* sebagai variabel independen terhadap work engagement sebagai variabel dependen.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian yang di terapkan, dengan desain kausal yang bertujuan untuk

menguji pengaruh antarvariabel. Variabel penelitian ialah segala sesuatu yang dapat diukur dan diamati untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Penelitian ini terdapat dua variabel utama, yaitu POS sebagai variabel independen dan WE sebagai variabel dependen. POS didefinisikan sebagai pandangan karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan apresiasi terhadap kontribusi yang telah diberikan serta memperhatikan kesejahteraan mereka dalam lingkungan kerja (Eisenberger et al., 1986: 501). Variabel ini diposisikan sebagai faktor yang memengaruhi kondisi psikologis karyawan dalam bekerja. Sementara itu, keterikatan kerja menggambarkan keadaan psikologis yang positif dan memuaskan dalam konteks pekerjaan, yang tercermin melalui tiga dimensi utama yaitu *vigor*, *dedication*, serta *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004: 295). penelitian ini menjelaskan bahwa WE ini dipandang sebagai variabel yang dipengaruhi oleh POS. Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini menempatkan *Perceived Organizational Support* sebagai variabel bebas yang diduga memiliki pengaruh terhadap *work engagement* sebagai variabel terikat

C. Definisi Operasional

1. Definisi Operasional Perceived Organization Support

Perceived Organizational Support (POS) dijelaskan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Secara operasional, POS ini dapat diukur melalui sejauh mana karyawan

merasa kontribusinya dihargai, organisasi memperlakukannya dengan adil, dan diberikannya perhatian terhadap kebutuhan serta kesejahteraan karyawan

2. Definisi Oprasional *Work Engagement*

Work Engagement merupakan keadaan keterikatan kerja yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan. Secara operasional, *work engagement* ini dapat diukur melalui skor total aitem pada skala *work engagement*.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan seluruh individu atau unit penelitian yng memenuhi karakteristik tertentu serta menjadi sasaran untuk menarik esimpulan yang berlaku secara umum (Arikunto, 2010: 130). Populasi mencakup seluruh individu yang berada dalam wilayah penelitian serta memiliki keterkaitan langsung dengan variabel yang diteliti.

Populasi yang ditetapkan merupakan seluruh Pengajar di Pondok Pesantren Husnul Khotimah yang berjumlah 196 pengajar yang terdiri dari tenaga pendidik pada jenjang Madrasah Aliyah (MA) sejumlah 130 pengajar dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) sejumlah 66 pengajar.

2. Sampel

Arikunto (2010: 134) menjelaskan bahwa sampel merupakan elemen dari populasi yang dipilih untuk memperoleh data yang

diperlukan dalam penelitian. Arikunto menyatakan bahwa apabila jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka pengambilan sampel dapat dilakukan sebesar 10–15%, 20–25%, atau lebih, tergantung pada kebutuhan penelitian serta tingkat ketelitian yang diharapkan.

Peneliti menetapkan kriteria partisipan, yaitu tenaga pendidik yang telah menempuh pengajaran dengan minimal mengajar selama 3 tahun. Penetapan kriteria tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwasannya masa kerja merupakan salah satu faktor yang memungkinkan individu memiliki pengalaman yang cukup dalam berinteraksi dengan organisasi. Pengajar yang telah bekerja selama minimal 3 tahun dinilai telah memiliki kesempatan yang memadai untuk merasakan berbagai bentuk dukungan organisasi, seperti kebijakan lembaga, hubungan dengan atasan, penghargaan, maupun fasilitas kerja, sehingga persepsinya terhadap dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dapat terbentuk secara lebih stabil. Selain itu, dalam rentang waktu tersebut pengajar juga telah menjalani tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara berkelanjutan sehingga keterikatan kerjanya (*work engagement*) dapat diamati dengan lebih representatif.

Selanjutnya, penentuan jumlah sampel dilakukan berdasarkan pedoman Arikunto (2010), menjelaskan bila mana jumlah dari populasi lebih dari 100 orang, peneliti dapat mengambil sampel sebanyak 10-20% atau bahkan lebih. Penelitian ini, peneliti mengambil 80% dari jumlah populasi sehingga diperoleh sampel

sebanyak 96 orang ($80\% \times 120 = 96$). Jumlah tersebut dinilai telah mampu mewakili karakteristik populasi dan memenuhi kebutuhan penelitian.

3. Teknik Sampling

Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *non-probability sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang setara kepada seluruh anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian. Secara khusus, teknik yang digunakan adalah *quota sampling*, di mana penentuan jumlah sampel dilakukan berdasarkan kuota yang telah ditetapkan oleh peneliti. Teknik *quota sampling* dipilih karena peneliti memiliki keterbatasan dalam mengakses seluruh anggota populasi secara menyeluruh, sehingga penggunaan teknik *probability sampling* seperti simple random sampling tidak memungkinkan untuk dilakukan.

Quota sampling dilakukan dengan cara menentukan jumlah sampel berdasarkan kategori tertentu untuk memastikan keterwakilan karakteristik responden dalam penelitian. Penelitian ini, penentuan kuota didasarkan pada masa kerja tenaga pendidik, yaitu guru dengan masa kerja minimal 3 tahun.

Selain itu, pembagian kuota dalam penelitian ini juga mempertimbangkan jenis kelamin responden, yaitu laki-laki dan perempuan. Hal ini dilakukan untuk menghindari dominasi salah satu kelompok dalam sampel serta memastikan bahwa setiap

kelompok dalam populasi tetap terwakili. Melalui teknik tersebut, data yang terkumpul diharapkan lebih beragam dan mampu mempresentasikan kondisi responden secara lebih akurat serta objektif. Adapun distribusi subjek berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. 1 *Tabulasi berdasarkan Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	48	50%
Laki-laki	48	50%
Total	96	100%

Hasil dari tabel diatas, terlihat jumlah responden laki-laki dan perempuan memiliki proporsi yang seimbang, masing-masing sebanyak 48 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin telah mencerminkan keterwakilan yang setara antara kedua kelompok, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih objektif terhadap kondisi responden dalam penelitian.

Selain jenis kelamin, karakteristik responden dalam penelitian ini juga diklasifikasikan berdasarkan lama mengajar. Pengelompokan ini dilakukan karena masa kerja berkaitan dengan pengalaman individu dalam merasakan dukungan organisasi (*perceived organizational support*) serta keterikatan kerja (*work engagement*). Distribusi responden dalam hal ini berdasarkan lama mengajar diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai variasi pengalaman kerja responden dalam penelitian. Adapun

distribusi responden berdasarkan lama mengajar dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. 2 *Distribusi Berdasarkan Lama Mengajar*

Lama Mengajar	Jumlah	Presentase
3-5 tahun	8	8,3%
6-10 tahun	33	34,4%
11-20 tahun	40	41,7%
>20 tahun	15	15,6%
Total	96	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman mengajar antara 11 hingga 20 tahun, yaitu sebanyak 40 orang (41,7%). Selanjutnya, responden yang mengajar selama 6 hingga 10 tahun berjumlah 33 orang (34,4%), responden dengan pengalaman mengajar lebih dari 20 tahun sebanyak 15 orang (15,6%), dan responden yang mengajar selama 3 hingga 5 tahun sebanyak 8 orang (8,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman mengajar yang cukup lama dan bervariasi.

Berdasarkan keseluruhan karakteristik responden yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini memiliki distribusi yang cukup beragam baik dari segi jenis kelamin maupun lama mengajar. Variasi karakteristik tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai kondisi tenaga pendidik di Pondok Pesantren Husnul Khotimah, data yang terkumpul diharapkan mampu memberikan gambaran

yang komprehensif sehingga dapat memperkuat analisis terhadap variabel *perceived organizational support* dan *work engagement*.

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan secara daring melalui media *Google Form*. Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu mengajukan permohonan izin penelitian kepada Pondok Pesantren Husnul Khotimah dengan menghubungi kepala madrasah melalui aplikasi WhatsApp. Pada tahap ini, peneliti menyampaikan maksud dan tujuan penelitian serta mengirimkan surat izin penelitian skripsi sebagai bentuk administrasi dan permohonan persetujuan untuk melaksanakan penelitian.

E. Instrumen Pengukuran

Menurut (Azwar, 2014: 74), skala merupakan seperangkat pernyataan tertulis yang disusun berdasarkan konstruk atau konsep psikologis tertentu untuk menggambarkan karakteristik individu. Pernyataan-pernyataan dalam skala berfungsi sebagai stimulus yang mengarah pada indikator perilaku sehingga respons yang diberikan responden dapat merefleksikan kondisi psikologisnya, meskipun sering kali tidak disadari secara langsung. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah skala Likert, yaitu skala yang terdiri atas sejumlah pernyataan sikap (*attitude statements*). Nilai pada setiap pernyataan ditentukan berdasarkan distribusi respons responden terhadap objek sikap yang diukur. Skala yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert, yaitu skala yang berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statement*). Pernyataan sikap adalah suatu pernyataan mengenai

objek sikap yang menggunakan distribusi respons sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Skala likert ada dua pernyataan sikap, yaitu pernyataan yang bersifat mendukung (*favourable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavourable*).

a. *Perceived Organizational Support*

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuisioner yang butir-butir pernyataannya untuk mengukur persepsi dukungan organisasi. Alatr ukur yang digunakan adalah SPOS (*Survey of Perceived Organizational Support*) oleh Eisenberger et al., (1986) yang selanjutnya diadaptasi dan disesuaikan oleh Rahmi et al, (2021) yang telah diadaptasi kedalam bahasa Indonesia. Penelitian ini, SPOS digunakan sebagai alat ukur *unidimensional* yaitu mengukur persepsi dukungan organisasi sebagai satu konstruk secara keseluruhan, bukan berdasarkan dimensi tertentu.

Skala yang digunakan adalah skala likert dengan rentang 1-6, yaitu; tidak pernah (1), hampir tidak pernah atau beberapa kali dalam setahun (2), jarang atau sekitar sekali dalam sebulan (3), kadang-kadang atau beberapa kali dalam sebulan (4), sering atau sekitar sekali dalam seminggu (5), dan sangat sering atau beberapa kali dalam seminggu (6).

Tabel 3. 3 *Blueprint Skala Survey of Perceived Organizational Support*

No	Variabel	Item		Total
		F	UF	
1	<i>Perceived Organizational Support</i> (Persepsi Dukunga Organisasi)	1,8,4,6	2,5,7,3	8

b. *Work Engagement*

Work engagement diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) dalam Bahasa Indonesia. Skala ini bersifat *unidimensional* dan telah diperbarui serta divalidasi Kristiana et al. (2018), terdapat 9 jumlah pertanyaan. Penelitian ini, UWES-9 digunakan sebagai alat ukur *unidimensional*, yaitu mengukur *work engagement* sebagai satu konstruk secara keseluruhan berdasarkan skor total.

Dilakukan penilaian menggunakan skala likert dengan rentang skor 1–6, yang terdiri atas enam kategori respons, yaitu: tidak pernah (1), hampir tidak pernah atau beberapa kali dalam setahun (2), jarang atau sekitar sekali dalam sebulan (3), kadang-kadang atau beberapa kali dalam sebulan (4), sering atau sekitar sekali dalam seminggu (5), dan sangat sering atau beberapa kali dalam seminggu (6).

Tabel 3. 4 *Blueprint Utrecht Work Engagement*

No	Variabel	Item		Total
		F	UF	
1	<i>Work Engagement</i> (Keterikatan Kerja)	1,2,5,3,4,7,6,8,9	-	9

F. Uji Validitas dan Rehabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Istilah validitas (*validity*) menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur memiliki ketepatan dan akurasi dalam menjalankan fungsi pengukurannya sesuai dengan tujuan pengukuran. (Azwar, 2014: 79). Dalam penelitian, validitas menggambarkan tingkat kesesuaian antara instrumen yang digunakan dengan konsep atau variabel yang hendak diukur. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur dianggap valid jika data yang dihasilkannya dapat mencerminkan kondisi atau fenomena yang sebenarnya terjadi di lapangan.

Sugiyono (2023: 361) menjelaskan mengenai validitas yang menunjukkan derajat ketepatan antara data hasil pengukuran dengan realitas objek penelitian. Pengujian validitas butir dilakukan melalui analisis aitem, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor pada setiap butir pernyataan dan skor total menggunakan koefisien korelasi Pearson (Sugiyono, 2023: 183–184). Sebuah aitem dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi minimal 0,30. Nilai korelasi di atas angka tersebut menunjukkan bahwa item tersebut memiliki hubungan yang cukup kuat dengan skor total, sehingga dianggap mampu mengukur konstruk secara tepat. Sebaliknya, item dengan korelasi di bawah 0,30 dianggap tidak memenuhi syarat validitas dan perlu direvisi atau dihilangkan.

a. Uji Validitas *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS)

Pada instrumen *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS), pengujian validitas konstruk dilakukan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Hasil *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan bahwa model pengukuran *perceived organizational support* (POS) dalam penelitian ini yang bersifat *unidimensional* memiliki tingkat kecocokan yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Comparative Fit Index* (CFI) sebesar 0,957 dan *Tucker-Lewis Index* (TLI) sebesar 0,940, yang telah melampaui kriteria kelayakan model (CFI dan TLI > 0,90). Selain itu, nilai *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) sebesar 0,054 menunjukkan *good fit* karena berada di bawah batas 0,08. Indeks kelayakan lainnya juga mendukung kecocokan model, seperti nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) sebesar 0,058 (< 0,08) dan *Goodness of Fit Index* (GFI) sebesar 0,941 yang menunjukkan tingkat kesesuaian yang sangat baik. Secara keseluruhan, hasil CFA ini mengindikasikan bahwa model pengukuran POS sebagai konstruk *unidimensional* telah sesuai dengan data penelitian dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Berdasarkan hasil estimasi parameter, nilai *factor loading* terstandar pada instrumen *perceived organizational support* (POS) menunjukkan bahwa sebagian besar item telah memenuhi

kriteria validitas konstruk dengan nilai *loading factor* $\geq 0,50$. Item yang memenuhi kriteria tersebut meliputi Item 3 (0,574), Item 4 (0,530), Item 5 (0,651), Item 6 (0,594), Item 7 (0,517), dan Item 8 (0,624), sehingga dinyatakan valid dalam merepresentasikan konstruk POS.

Selain itu, terdapat dua item yang memiliki nilai *factor loading* di bawah 0,50, yaitu Item 1 (0,421) dan Item 2 (0,444). Meskipun demikian, kedua item tersebut masih dapat dipertahankan karena memiliki nilai *loading factor* di atas 0,40. Menurut Hair et al. (2019: 687), nilai *standardized factor loading* yang direkomendasikan adalah $\geq 0,50$ dan idealnya $\geq 0,70$. Namun demikian, dalam penelitian yang bersifat eksploratif, nilai *loading* sebesar 0,30–0,40 masih dapat diterima sebagai batas minimal (Hair et al., 2019: 154). Oleh karena itu, kedua item tersebut tetap dipertahankan karena masih berada di atas batas minimal kelayakan serta dinilai memiliki kontribusi dalam merepresentasikan konstruk yang diukur.

Secara keseluruhan, hasil uji CFA menunjukkan bahwa model pengukuran POS yang bersifat unidimensional memiliki kecocokan model yang sangat baik. Seluruh item dalam instrumen masih dapat digunakan untuk mengukur konstruk *perceived organizational support* dalam penelitian ini.

Tabel 3. 5 *Uji Validitas Perceived Organizational Support*

Aitem	Factor Loading	Keterangan
Aitem 1	0,421	Valid
Aitem 2	0.444	Valid
Aitem 3	0.574	Valid
Aitem 4	0.530	Valid
Aitem 5	0.651	Valid
Aitem 6	0.594	Valid
Aitem 7	0.517	Valid
Aitem 8	0.624	Valid

b. Uji Validitas *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9)

Uji validitas instrumen *Utrecht Work Engagement Scale- 9* (UWES) dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk menguji kesesuaian model pengukuran work engagement yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Analisis CFA bertujuan untuk memastikan bahwa item-item instrumen UWES mampu merepresentasikan konstruk laten *work engagement* secara empiris.

Hasil analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan bahwa model pengukuran *work engagement* menggunakan UWES-9 yang bersifat unidimensional memiliki tingkat kecocokan model yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Comparative Fit Index* (CFI) sebesar 0,969 dan *Tucker-Lewis Index* (TLI) sebesar 0,956, yang telah memenuhi kriteria kelayakan model (CFI dan TLI > 0,90). Selain itu, nilai *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) sebesar 0,060

juga berada dalam batas yang dapat diterima ($< 0,08$), serta nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) sebesar 0,054 ($< 0,08$) yang menunjukkan kesesuaian model yang baik.

Berdasarkan hasil estimasi parameter, nilai factor loading terstandar pada instrumen work engagement (UWES-9) menunjukkan bahwa sebagian besar item telah memenuhi kriteria validitas konstruk dengan nilai loading factor $\geq 0,50$. Item yang memenuhi kriteria tersebut meliputi Item 1 (0,513), Item 2 (0,724), Item 3 (0,716), Item 4 (0,636), Item 5 (0,680), Item 6 (0,714), Item 7 (0,538), item 8 (0,520) dan Item 9 (0,609), sehingga dinyatakan valid dalam merepresentasikan konstruk work engagement.

Secara keseluruhan, hasil uji CFA menunjukkan bahwa model pengukuran work engagement yang bersifat *unidimensional* memiliki kecocokan model yang baik. Seluruh item dalam instrumen UWES-9 dapat digunakan untuk mengukur konstruk *work engagement* dalam penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap item mampu merepresentasikan konstruk *work engagement* secara memadai sesuai dengan model teoritis yang digunakan. Dengan demikian, instrumen UWES-9 dinilai memiliki validitas konstruk yang baik sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Hasil tersebut juga mengindikasikan bahwa

instrumen mampu mengukur tingkat *work engagement* responden secara konsisten sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3. 6 Uji Validitas UWES

Aitem	Factor Loading	Keterangan
Aitem 1	0.513	Valid
Aitem 2	0.724	Valid
Aitem 3	0.716	Valid
Aitem 4	0.636	Valid
Aitem 5	0.680	Valid
Aitem 6	0.714	Valid
Aitem 7	0.538	Valid
Aitem 8	0.520	Valid
Aitem 9	0.651	Valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen mampu memberikan hasil yang konsisten saat digunakan berulang kali dalam kondisi yang serupa. Menurut Sugiyono (2023: 187), Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menggambarkan kemampuan alat ukur dalam mengukur sesuatu secara konsisten sepanjang waktu dengan tingkat kepercayaan yang tinggi (Azwar, 2014: 85). Tingkat reliabilitas diukur menggunakan koefisien yang berkisar antara 0 hingga 1,00, di mana nilai yang semakin mendekati 1,00 menunjukkan tingkat reliabilitas yang semakin meningkat.

Tingkat reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diukur menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* yang memiliki rentang nilai antara 0 hingga 1,00, di mana semakin mendekati 1,00 menunjukkan tingkat konsistensi internal yang semakin tinggi. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila mampu memberikan

hasil yang konsisten dalam pengukuran, dengan nilai $\geq 0,70$ menunjukkan reliabilitas yang baik.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, instrumen *perceived organizational support* (SPOS) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,763, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Sementara itu, instrumen *work engagement* (UWES-9) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,859, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Kedua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang memadai dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	keterangan
POS	0.763	<i>Reliabel</i>
WE	0.859	<i>Reliabel</i>

3. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan terhadap variabel *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Work Engagement* (WE) untuk memastikan kelayakan data dalam analisis inferensial. Uji asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data POS dan WE berdistribusi normal, sedangkan uji linearitas bertujuan untuk memastikan adanya hubungan linear antara variabel POS dan WE. Apabila asumsi-asumsi tersebut terpenuhi, maka analisis

selanjutnya dapat dilakukan menggunakan teknik statistik parametrik.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Work Engagement* (WE). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, dengan POS sebagai variabel bebas dan WE sebagai variabel terikat. Kriteria pengujian hipotesis ditentukan berdasarkan nilai signifikansi (*p-value*), di mana hipotesis penelitian dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$, yang menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Engagement*.

G. Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis inferensial digunakan untuk menguji pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Work Engagement* (WE). Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Microsoft Excel dan JASP versi 0.96. Tahap analisis data yang diterapkan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian pada variabel

Perceived Organizational Support (POS) dan *Work Engagement (WE)*. Analisis ini dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

- a. Mencari nilai mean hipotetik menggunakan rumus sebagai berikut:

$$M = \frac{1}{2} (i \text{ max} + i \text{ min}) \cdot \Sigma \text{Item}$$

Keterangan:

M : Mean hipotetik

i max : Skor tertinggi item

i min : Skor terendah item

ΣItem : Jumlah item dalam suatu konstruk

- b. Menentukan Standar Deviasi Mencari nilai mean empirik dengan rumus sebagai berikut:

$$M = \Sigma \text{skor subjek} + \Sigma \text{subjek}$$

Keterangan:

M : Mean empirik

$\Sigma \text{skor subjek}$: Jumlah skor semua subjek

Σsubjek : Jumlah subjek dalam suatu penelitian

- c. Mencari nilai standar deviasi dengan rumus sebagai berikut:

$$SD = \frac{1}{6} (i \text{ max} - i \text{ min})$$

Keterangan:

SD : Standar deviasi

i max : Skor tertinggi item

$i \text{ min}$: Skor terendah item

- d. Melakukan kategorisasi untuk mengetahui tingkat masing-masing konstruk penelitian dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 3. 8 *Norma Kategorisasi*

Kategorisasi	Norma
Tinggi	$X > (M+1SD)$
Sedang	$(M-1SD) \leq X \leq (M+1SD)$
Rendah	$X < (M-1SD)$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Husnul Khotimah yang berlokasi di Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Pondok Pesantren Husnul Khotimah didirikan pada tanggal 02 Mei 1994 dan sejak saat itu berkembang menjadi salah satu lembaga pendidikan Islam yang menampung sebanyak 3.366 santri dari berbagai daerah di Indonesia hingga luar negeri. Hingga saat ini, pesantren ini telah melahirkan ribuan alumni yang tersebar di berbagai wilayah, termasuk di kawasan Timur Tengah.

Sebagai lembaga pendidikan berbasis keagamaan, Pondok Pesantren Husnul Khotimah menyelenggarakan pendidikan formal setingkat Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA) dengan sistem kurikulum terpadu antara pendidikan pesantren dan pendidikan nasional. Lembaga ini tidak hanya menekankan pada aspek akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan nilai-nilai keislaman melalui berbagai program unggulan seperti tahfidz Al-Qur'an, pembelajaran kitab kuning, kegiatan studi klub, serta penguatan kemampuan bahasa.

Penyelenggaraan pendidikan dalam hal ini, Pondok Pesantren Husnul Khotimah didukung oleh tenaga pengajar yang memiliki peran penting dalam keberlangsungan proses pembelajaran serta pembinaan santri. Para pengajar tidak hanya bertugas dalam kegiatan pengajaran di kelas, tetapi juga terlibat

dalam berbagai aktivitas lain seperti pembinaan karakter, kegiatan keagamaan, serta pendampingan santri dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan pesantren. Hal ini menunjukkan bahwa pengajar memiliki tanggung jawab yang kompleks dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan di pesantren.

Kondisi tersebut menuntut adanya keterlibatan kerja (*work engagement*) yang tinggi dari para pengajar dalam menjalankan tugasnya. Pada konteks ini, dukungan organisasi (*perceived organizational support*) menjadi faktor yang penting, karena dapat memengaruhi sejauh mana pengajar merasa dihargai dan didukung oleh lembaga dalam menjalankan perannya. Oleh karena itu, Pondok Pesantren Husnul Khotimah dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengkaji Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada Pengajar. Lingkungan pesantren dengan sistem pendidikan terpadu dan tuntutan kerja yang cukup tinggi memberikan konteks yang relevan untuk memahami hubungan antara kedua variabel tersebut.

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Husnul Khotimah yang berlokasi di Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Pondok pesantren ini merupakan lembaga pendidikan Islam yang menyelenggarakan pendidikan formal setingkat Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA) dengan sistem kurikulum terpadu antara pendidikan pesantren dan nasional. Selain itu, pesantren ini memiliki berbagai program unggulan seperti tahfidz Al-Qur'an,

pembelajaran kitab kuning, serta penguatan kemampuan bahasa, dengan jumlah santri yang besar dan tersebar di dua kampus utama.

Pelaksanaannya, proses pendidikan didukung oleh tenaga pengajar yang tidak hanya berperan dalam kegiatan pembelajaran, tetapi juga dalam pembinaan karakter dan kegiatan keagamaan santri. Hal ini menunjukkan bahwa pengajar memiliki tanggung jawab yang cukup kompleks dalam menjalankan tugasnya di lingkungan pesantren.

Kondisi tersebut menjadikan Pondok Pesantren Husnul Khotimah sebagai lokasi yang relevan untuk penelitian ini, karena tuntutan kerja yang tinggi memerlukan keterlibatan kerja (*work engagement*) yang optimal dari para pengajar. Dukungan organisasi (*perceived organizational support*) menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat keterikatan kerja. Oleh karena itu, lingkungan pesantren ini dinilai sesuai untuk mengkaji hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement*.

C. Data Demografis Penelitian

Penelitian ini, data demografis yang diperoleh mencakup jenis kelamin, usia, serta masa kerja sebagai pengajar. Jumlah dari seluruh subjek dalam penelitian ini adalah 196 orang yang terdiri dari pengajar laki-laki dan perempuan. Dimana subjek penelitian ini merupakan pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah. Subjek penelitian tersebar pada jenjang pendidikan Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA). Berikut merupakan rincian data demografis dalam penelitian ini:

1. Data Demografis Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data hasil penelitian lapangan dengan subjek berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4. 1 *Distribusi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	48	50%
Perempuan	48	50%
Total	96	100%

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa mayoritas subjek penelitian berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang (52%), sedangkan subjek perempuan berjumlah 48 orang (48%). Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi responden dalam penelitian ini sedikit didominasi oleh laki-laki, meskipun perbedaan jumlah antara keduanya tidak terlalu signifikan.

Komposisi tersebut mengindikasikan bahwa distribusi jenis kelamin dalam penelitian ini relatif seimbang. Data yang diperoleh dengan demikian dapat mencerminkan variasi perspektif dari kedua kelompok gender secara cukup proporsional, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif tanpa adanya dominasi yang terlalu kuat dari salah satu jenis kelamin.

2. Data Demografis Berdasarkan Usia

Terdapat data dari hasil penelitian lapangan dengan subjek berdasarkan pengelompokkan usia:

Tabel 4. 2 *Distribusi Subjek Berdasarkan Usia*

Usia	Keterangan	Jumlah	Presentase
27	Dewasa Awal	2	1,0%
28		3	2,1%
29		4	1,0%
30		3	1,0%
31		3	2,1%
32		5	2,1%
33		3	1,0%
35		2	3,1%
36		5	4,2%
37		5	13,5%
38		2	11,5%
39		6	3,1%
40		4	7,3%
41		3	1,0%
42		3	2,1%
43		6	4,2%
44	Dewasa Madya	2	2,1%
45		2	2,1%
46		4	2,1%
47		3	4,2%
48		5	4,2%
49		3	3,1%
50		3	6,3%
51		2	1,0%
52		1	5,2%
53		2	1,0%
56		2	1,0%
57		1	2,1%
58		4	2,1%
59		2	1,0%
Total		96	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa distribusi usia subjek penelitian cukup bervariasi, yaitu berada dalam rentang usia 27 hingga 59 tahun. Menurut Santrock (2019) perkembangan manusia berlangsung sepanjang rentang kehidupan (*life-span development*). Pada masa awal, individu umumnya berusia 20-40 tahun dan masa dewasa awal usia 40-60 tahun. Kelompok usia dengan jumlah responden terbanyak adalah usia 37 tahun, dengan total 13 orang (13,5%), diikuti oleh usia 38

tahun yang memiliki 11 orang (11,5%). Selain itu, usia 40 tahun memiliki 7 responden (7,3%), sedangkan usia 50 tahun terdapat 6 orang (6,3%).

Di sisi lain, terdapat beberapa kelompok usia dengan jumlah responden yang lebih sedikit, seperti usia 27, 29, 30, 33, 41, 51, 53, 56, dan 59, yang masing-masing hanya memiliki 1 orang (1,0%). Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi responden tersebar di berbagai kelompok usia dengan jumlah yang bervariasi di setiap kelompok.

Secara keseluruhan, distribusi usia dalam penelitian ini tergolong cukup merata, sehingga memungkinkan diperolehnya data yang mencerminkan berbagai perspektif berdasarkan perbedaan usia. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif dan tidak terfokus pada satu kelompok usia tertentu.

3. Data Demografis Berdasarkan Masa Kerja Sebagai Pengajar

Berikut data hasil penelitian lapangan dengan subjek berdasarkan masa kerja sebagai pengajar:

Tabel 4. 3 *Distribusi Subjek Berdasarkan Lama Mengajar*

Lama Mengajar	Jumlah	Presentase
3	4	4,2%
5	4	4,2%
6	3	3,1%
7	8	8,3%
8	6	6,3%
9	8	8,3%
10	8	8,3%
11	5	5,2%
12	10	10,4%
13	2	2,1%
14	8	8,3%
15	1	1,0%
18	3	3,1%
19	3	3,1%
21	4	4,2%
22	4	4,2%
23	3	3,1%

25	1	1,0%
26	4	4,2%
27	1	1,0%
29	2	2,1%
31	1	1,0%
Total	96	100%

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa lama mengajar responden dalam penelitian ini cukup bervariasi, mulai dari 3 hingga 31. Mayoritas responden memiliki lama mengajar selama 12, yaitu sebanyak 10 orang (10,4%). Selanjutnya, responden dengan lama mengajar 7, 9, 10, dan 14 masing-masing berjumlah 8 orang (8,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori pengalaman mengajar menengah hingga cukup lama.

Terdapat beberapa kelompok dengan jumlah responden yang relatif lebih sedikit, seperti lama mengajar 15, 22, 25, 27, dan 31 yang masing-masing hanya berjumlah 1 orang (1,0%). Hal ini mengindikasikan bahwa responden dengan lama mengajar yang sangat tinggi jumlahnya lebih terbatas.

Lama bekerja dalam penelitian ini cukup beragam dan tersebar pada berbagai kategori masa kerja. Data yang diperoleh diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi responden berdasarkan pengalaman kerja, baik dari yang masih baru hingga yang sudah berpengalaman lama.

D. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Normalitas merupakan salah satu asumsi klasik yang berperan penting dalam analisis data. Menurut Iba & Wardhana (2024: 40) Untuk menguji normalitas data perlu di uji dengan menggunakan uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data sudah terdistribusi normal atau tidak.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Teknik *Kolmogorov-Smirnov* melalui program software JASP versi 0.96. Dasar dari pengambilan keputusan untuk uji normalitas dilihat apabila data memiliki nilai signifikan (*P-value/Sig.*) lebih besar dari 0,05 ($>0,05$) maka data berdistribusi normal (Rahayu Widyatuti, M.Pd, 2022). Adapun hasil dari uji normalitas sebagai berikut:

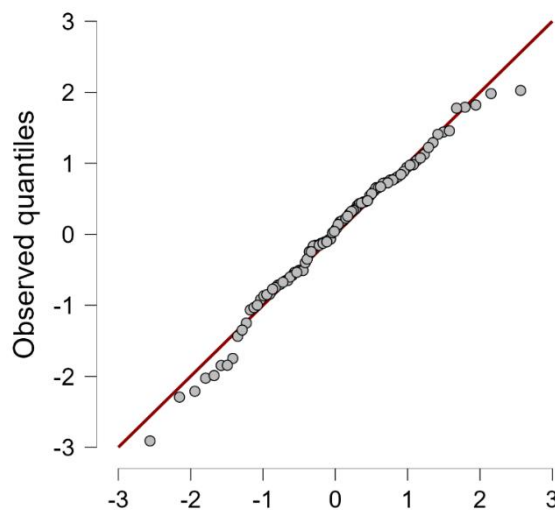
Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas

<i>Test</i>	<i>Sig.</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Kolmogorov- Smirnov</i>	0,059	Normal

Bedasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,059 yang artinya $>0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas terpenuhi (data normal).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas ditunjukkan untuk mencari tahu adanya hubungan linear yang signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Uji ini menjadi prasyarat dalam melakukan analisis korelasi maupun regresi linear. Uji linearitas ini dianalisis menggunakan *Q-Q Plots* melalui program *JASP 0.96 for windows*. Hasil uji Linearitas ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 1 Hasil Uji Linearitas

Bedasarkan hasil uji dari uji linearitas diketahui bahwa sebaran titik-titik residual berada di sekitar garis dan tidak menunjukkan pola tertentu seperti pola melengkung atau membentuk atau membentuk kurva. Artinya menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel dalam model penelitian bersifat linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji linearitas dalam penelitian ini terpenuhi.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian pada variabel *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Work Engagement* (WE). Melalui analisis ini, peneliti dapat mengetahui nilai statistik dasar seperti nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), serta standar deviasi dari tiap variabel. Informasi tersebut digunakan untuk memberikan deskripsi mengenai kecenderungan dan penyebaran data responden, sehingga dalam hal ini dapat membantu peneliti untuk mengetahui kondisi empiris penelitian sebelum dilakukan analisis lanjutan seperti pengujian hipotesis, hasil analisis deskriptif dapat dilihat dibawah ini:

a. Gambaran Umum Variabel Penelitian

Tabel 4. 5 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	SD
<i>Perceived Organization Support</i>	96	9	47	35.68	6.785
<i>Work Engagement</i>	96	12	53	42.00	7.694

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 96 pengajar pada setiap variabel.

1. Variabel *Perceived Organizational Support* memiliki nilai minimum 9 dan nilai maksimum 47 dengan mean 35,68 serta standar deviasi sebesar 6,785.

2. Variabel *Work Engagement* memiliki nilai minimum 12 dan nilai maksimum 53 dengan mean 41,80 serta standar deviasi sebesar 7,694

Hasil ini menggambarkan sebaran data responden pada masing-masing variabel yang diteliti.

b. Kategorisasi Data Penelitian

Penelitian ini, peneliti menganalisis tingkat *Perceived Organizational Support*, dan tingkat *Work Engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah, Kuningan, Jawa Barat. Hasil dari kategorisasi setiap variabel dijabarkan sebagai berikut:

1) Deskripsi Tingkat *Perceived Organizational Support*

Tabel kategorisasi data empirik skala *perceived organizational support* sebagai berikut:

Tabel 4. 6 *Kategorisasi Data Perceived Organizational Support*

Variabel	N	Skor Min.	Skor Max.	Mean	Std. Deviasi
<i>Perceived Organization Support</i>	96	9	47.00	35.68	6.785

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa secara empirik skala *Perceived Organizational Support*, memperoleh skor minimum sebesar 9 dan skor maximum sebesar 47, dengan rata-rata (mean) 35.68, serta standar deviasi sebesar 6.785. Melalui hasil tersebut dijadikan pedoman dalam menghitung interval dalam melakukan kategorisasi skor *Perceived Organizational Support*

pada tingkat rendah, sedang, tinggi. Hasil kategorisasi *Perceived Organizational Support* dijabarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Kategorisasi Skor POS

Kategori Skor	Klasifikasi
Rendah	$X < 28.90$
Sedang	$28.90 \leq X \leq 42.47$
Tinggi	$X > 42.47$

Selanjutnya setelah mengetahui tingkat kategori skor pada masing-masing partisipan, dilanjutkan dengan mencari frekuensi dan presentase. Melalui tabel diatas, maka dapat ditentukan hasil analisis tingkat *perceived organizational support* sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Kategorisasi POS

Kategori	Frekuensi	Presentase
Rendah	12	12,5%
Sedang	73	76%
Tinggi	11	11,5%

Bedasarkan hasil dari kategorisasi variabel *Perceived organizational support*, dapat diketahui bahwa dari dari total 100 pengajar di Pondok Pesantren Husnul Khotimah Kuningan, Jawa Barat terdapat 12 pengajar (12,5%) yang berada di kategori rendah, 73 penjagajar (76%) berada di kategori sedang, dan 11 pengajar (11,5%) berada pada kategori tinggi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pengajar berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum pengajar di Pondok Pesantren Husnul Khotimah Kuningan, Jawa Barat memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi yang cukup.

Artinya, para pengajar cenderung merasa bahwa organisasi telah memberikan perhatian, penghargaan, dan dukungan terhadap kontribusi mereka, meskipun belum sepenuhnya optimal.

Di sisi lain, masih terdapat sejumlah pengajar yang berada pada kategori rendah, yang menunjukkan bahwasannya pengajar masih merasa kurang mendapatkan dukungan dari organisasi. Sementara itu, pengajar yang berada pada kategori tinggi menunjukkan adanya persepsi yang sangat positif terhadap dukungan organisasi yang diberikan. Secara umum tingkat *Perceived Organizational Support* berada pada kategori sedang, tetap diperlukan upaya peningkatan dukungan organisasi agar dapat mendorong persepsi yang lebih positif pada seluruh pengajar.

2) Deskripsi Tingkat *Work Engagement*

Tabel 4. 9 Kategorisasi Data *Work Engagement*

Variabel	N	Skor Minimum	Skor Maximum	Mean	Std. Deviasi
<i>Work Engagemenet</i>	96	12	53	42.00	7.694

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa secara empirik skala *Work Engagement*, memperoleh skor minimum sebesar 12 dan skor maximum sebesar 53, dengan rata-rata (mean) 42.00, serta standar deviasi sebesar 7.694. Melalui hasil tersebut dijadikan pedoman dalam menghitung interval dalam melakukan kategorisasi skor *Work Engagement* pada tingkat rendah, sedang,

tinggi. Hasil kategorisasi *Work Engagement* dijabarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut

Tabel 4. 10 *Kategorisasi Skor Work Engagement*

Kategori Skor	Klasifikasi
Rendah	$X < 34.31$
Sedang	$34.21 \leq X \leq 49.69$
Tinggi	$X > 49.69$

Selanjutnya setelah mengetahui tingkat kategori skor pada masing-masing partisipan, dilanjutkan dengan mencari frekuensi dan presentase. Melalui tabel diatas, maka dapat ditentukan hasil analisis tingkat *Work Engagement* sebagai berikut:

Tabel 4. 11 *Hasil Kategorisasi Work Engagement*

Kategori	Frekuensi	Presentase
Rendah	13	13.5%
Sedang	70	72.9%
Tinggi	13	13.5%

Bedasarkan hasil dari kategorisasi variabel *Work Engagement*, dapat diketahui bahwa dari total 96 pengajar di Pondok Pesantren Husnul Khotimah Kuningan, Jawa Barat terdapat 13 pengajar (13.5%) yang berada di kategori rendah, 70 pengajar (72.9%) berada di kategori sedang, dan 13 pengajar (13.5%) berada pada kategori tinggi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pengajar berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum pengajar di Pondok Pesantren Husnul Khotimah Kuningan, Jawa Barat memiliki tingkat keterikatan kerja yang cukup. Artinya, para

pengajar cenderung memiliki tingkat semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) yang cukup dalam menjalankan tugasnya, meskipun belum sepenuhnya optimal.

Di sisi lain, masih terdapat sejumlah pengajar yang berada pada kategori rendah, yang mengindikasikan bahwasannya pengajar masih memiliki tingkat keterikatan kerja yang kurang, seperti rendahnya energi, minimnya keterlibatan, serta rendahnya antusiasme dalam pekerjaan. Sebaliknya, pengajar yang berada pada kategori tinggi menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang sangat baik, ditandai dengan semangat tinggi, dedikasi kuat, serta keterlibatan penuh dalam pekerjaan.

Secara umum tingkat *Work Engagement* berada pada kategori sedang, tetap diperlukan upaya peningkatan keterikatan kerja agar pengajar dapat lebih optimal dalam menjalankan perannya.

3) Deskripsi Tingkat *Work Engagement* dan *Perceived Organizational Support* berdasarkan Karakteristik Responden

Tabel 4. 12 Hasil Kategorisasi berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik	Kelompok	Mean POS	Mean WE
Jenis Kelamin	Laki-laki	35.65	41.79
	Perempuan	35.71	42.21
Usia	Dewasa Awal	36.48	42.52
	Dewasa Madya	34.82	41.43
Jenjang Pendidikan	MA	35.67	42.96
	MTs	35.69	41.04
Masa Kerja	≤10 tahun	36.20	40.98
	11-20 tahun	35.55	42.63
	>20 tahun	37.43	44.53

Bedasarkan hasil analisis deksriptif, terdapat variasi tingkat *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Work Engagement* (WE) pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah berdasarkan karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, dan masa kerja. Analisis dilakukan dengan menggunakan JASP, dan hasil yang di tampilkan pada bagian ini berupa satatistik deskriptif, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai kelompok responden yang cenderung memiliki tingkat POS dan WE yang lebih tinggi.

a) Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengajar perempuan memiliki rata-rata skor POS ($M=35,71$) sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan pengajar laki-laki ($M=65,65$). Selain itu, rata-rata skor WE pada pengajar perempuan ($42,21$) juga lebih tinggi dibandingkan pengajar laki-laki ($M = 41,79$). Temuan ini mengindikasikan bahwa pengajar perempuan cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap dukungan yang diberikan organisasi serta menunjukkan keterikatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pengajar laki-laki. Perempuan umumnya lebih peka terhadap hubungan interpersonal, dukungan sosial, dan kualitas interaksi dalam lingkungan kerja. Ketika organisasi memberikan

perhatian, penghargaan, dan dukungan kepada karyawan, perempuan cenderung lebih mudah menangkap dan mengapresiasi bentuk dukungan tersebut. Kondisi ini dapat meningkatkan perasaan dihargai dan diperhatikan oleh organisasi sehingga berkontribusi terhadap meningkatnya keterikatan kerja. Namun demikian, perbedaan rata-rata antara laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini relatif kecil sehingga menunjukkan bahwa baik pengajar laki-laki maupun perempuan sama-sama memiliki persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja yang berada pada tingkat yang relatif serupa.

b) Berdasarkan Usia

Hasil analisis menunjukkan bahwa kelompok dewasa awal memiliki rata-rata skor POS sebesar 36,48 dan WE sebesar 42,52, sedangkan kelompok dewasa madya memiliki rata-rata skor POS sebesar 34,82 dan WE sebesar 41,43. Kelompok dewasa awal memiliki tingkat POS dan WE yang lebih tinggi dibandingkan kelompok dewasa madya.

Pengelompokan usia dalam penelitian ini mengacu pada teori perkembangan Santrock (2019) yang membagi masa dewasa menjadi dewasa awal (18–40 tahun), dewasa madya (41–60 tahun), dan dewasa akhir (>60

tahun). Penelitian ini, responden hanya berada pada kelompok dewasa awal dan dewasa madya.

Menurut Santrock (2019) pada masa dewasa madya individu mulai menghadapi berbagai tanggung jawab yang lebih kompleks, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan keluarga. Santrock menjelaskan bahwa masa dewasa madya ditandai dengan meningkatnya tuntutan peran dan tanggung jawab sosial yang dapat memengaruhi fokus individu terhadap pekerjaan. Kondisi tersebut diduga menyebabkan persepsi terhadap dukungan organisasi maupun keterikatan kerja menjadi sedikit lebih rendah dibandingkan kelompok dewasa awal.

c) Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor POS pada pengajar MTs ($M = 35,69$) sedikit lebih tinggi dibandingkan pengajar MA ($M = 35,67$). Namun, perbedaan tersebut sangat kecil. Pada variabel WE, pengajar MA memiliki rata-rata skor yang lebih tinggi ($M = 42,96$) dibandingkan pengajar MTs ($M = 41,04$).

Temuan ini menunjukkan bahwa pengajar pada jenjang MA cenderung memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pengajar MTs. Kondisi

tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik tugas pengajaran pada tingkat MA yang lebih menantang karena berhubungan dengan persiapan peserta didik menuju pendidikan tinggi. Tanggung jawab yang lebih besar tersebut dapat mendorong pengajar untuk menunjukkan dedikasi, semangat, dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya. Sementara itu, persepsi terhadap dukungan organisasi pada kedua jenjang pendidikan relatif sama yang ditunjukkan oleh perbedaan rata-rata skor POS yang sangat kecil.

d) Berdasarkan Masa Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengajar dengan masa kerja lebih dari 20 tahun memiliki rata-rata skor POS tertinggi ($M = 37,43$) dan rata-rata skor WE tertinggi ($M = 44,53$). Sementara itu, kelompok dengan masa kerja 11–20 tahun memiliki rata-rata skor POS sebesar 35,55 dan WE sebesar 42,63, sedangkan kelompok dengan masa kerja ≤ 10 tahun memiliki rata-rata skor POS sebesar 36,20 dan WE sebesar 40,98.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengajar yang telah bekerja dalam waktu yang lebih lama cenderung memiliki persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja yang lebih tinggi. Menurut Robbins dan Judge (2017), masa kerja yang panjang memungkinkan

individu memiliki pengalaman yang lebih banyak dalam berinteraksi dengan organisasi, memahami budaya kerja, serta membangun hubungan yang lebih kuat dengan rekan kerja dan pimpinan. Pengalaman tersebut dapat meningkatkan persepsi bahwa organisasi memberikan perhatian dan dukungan terhadap kontribusi yang telah diberikan.

Selain itu, masa kerja yang panjang juga dapat memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi sehingga individu lebih terikat secara emosional dengan pekerjaannya. Pengajar yang telah mengabdikan selama bertahun-tahun cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai nilai, tujuan, dan budaya organisasi, sehingga lebih mudah menunjukkan dedikasi dan keterlibatan yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif berdasarkan karakteristik responden menunjukkan bahwa terdapat variasi tingkat *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Work Engagement* (WE) pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah. Kelompok pengajar perempuan cenderung memiliki rata-rata skor POS dan WE yang sedikit lebih tinggi dibandingkan pengajar laki-laki. Berdasarkan usia, kelompok dewasa awal menunjukkan rata-rata skor POS dan

WE yang lebih tinggi dibandingkan kelompok dewasa madya. Berdasarkan jenjang pendidikan, pengajar MA memiliki rata-rata skor WE yang lebih tinggi, sedangkan rata-rata skor POS pada pengajar MA dan MTs relatif sama. Selain itu, pengajar dengan masa kerja lebih dari 20 tahun menunjukkan rata-rata skor POS dan WE tertinggi dibandingkan kelompok masa kerja lainnya. Temuan ini memberikan gambaran bahwa karakteristik individu dan pengalaman kerja dapat berkaitan dengan variasi persepsi dukungan organisasi serta tingkat keterikatan kerja yang dimiliki pengajar.

3. Faktor Pembentuk Variabel

Terdapat faktor pembentuk suatu variabel sebagai berikut:

Tabel 4. 13 *Aspek Pembentuk POS dan WE*

Variabel	Skor Total Variabel	Presentase
<i>Perceived Organizational Support</i>	3425	45,93%
<i>Work Engagement</i>	4032	54,07%
<i>Jumlah</i>	$3425+4032 = 7457$	

Berdasarkan tabel diatas 4.12 variabel *Work Engagement* memiliki kontribusi yang lebih besar yaitu sebesar 54,07% dibandingkan dengan variabel *Perceived Organizational Support* yang sebesar 45,93%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah Kuningan, Jawa Barat tergolong tinggi. Sementara itu, *perceived organizational support* juga memberikan

kontribusi yang cukup besar dalam pembentukan variabel, yang mengindikasikan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh pengajar sudah tergolong baik. Dapat dipahami dengan hal ini bahwa dukungan organisasi memiliki peran dalam meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*) pengajar, dimana semakin tinggi dukungan yang dirasakan, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah Kuningan, Jawa Barat.

a. Aspek Pembentuk Variabel

Adapun aspek pembentuk utama dalam kedua variabel ini, yaitu faktor utama dari:

1. *Perceived Organizational Support*

Faktor utama pembentuk variabel POS berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut:

a. *Fairness*

$$\frac{438}{3575} = 0,1225 = 0,12$$

b. *Supervisor Support*

$$\frac{857}{3575} = 0,2397 = 0,24$$

c. *Organizational Rewards & Job Conditions*

$$\frac{2280}{3575} = 0,6378 = 0,64$$

Tabel 4. 14 Faktor Pembentuk Utama Variabel POS

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
<i>Fairness</i>	438	3575	12%
<i>Supervisor Support</i>	857		24%
<i>Oragnizational Rewards & Job Conditions</i>	2280		64%

Bedasarkan tabel 3.3 maka dapat diketahui aspek pembentuk utama POS adalah *Oragnizational Rewards & Job Conditions* dengan presentase 64% diikuti *supervisor rupport* dengan persentase 24% dan yang terendah *fairness* dengan persentase 12%. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan organisasi serta kondisi kerja menjadi aspek yang paling doinan dalam membentuk persepsi dukungan organisasi pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah.

2. *Work Engagament*

Faktor utama pembentuk variabel *work engagement* bedasrkan aspek yang telah ada sebagai berikut:

a. *Vigor*

$$\frac{1326}{4032} = 0,3289 = 0,33$$

b. *Dedication*

$$\frac{1405}{4032} = 0,3485 = 0,35$$

c. *Absorption*

$$\frac{1310}{4032} = 0,3249 = 0,32$$

Tabel 4. 15 Faktor Pembentuk Utama Variabel WE

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
<i>Vigor</i>	1326	4032	33%
<i>Dedication</i>	1405		35%
<i>absorption</i>	1310		32%

Berdasarkan Tabel 3.4 diketahui bahwa aspek pembentuk utama variabel *Work Engagement* adalah *Dedication* dengan persentase sebesar 35%, diikuti aspek *Vigor* sebesar 33%, sedangkan aspek *Absorption* sebesar 32%. Hal ini menunjukkan bahwa rasa antusias, bangga, dan kebermanaan terhadap pekerjaan merupakan aspek yang paling dominan dalam membentuk work engagement pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian yang telah dirumuskan dapat diterima atau ditolak berdasarkan data empiris yang diperoleh dari hasil penelitian. Melalui uji hipotesis, peneliti dapat mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana karena penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Menurut (2019: 260) analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu Imam Ghozali (2018: 95) menjelaskan bahwa analisis regresi dapat digunakan untuk memprediksi perubahan variabel dependen berdasarkan variabel independen yang diteliti. Oleh karena itu, analisis regresi linear sederhana dinilai sesuai untuk menguji pengaruh

perceived organizational support terhadap *work engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H0: Tidak terdapat pengaruh signifikan *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah.
2. H1: Terdapat pengaruh signifikan *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji hipotesis yaitu apabila nilai signifikansi (p) $< 0,05$, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi (p) $> 0,05$, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana POS

Variabel	Estimate	p	Keterangan
<i>Perceived organizational Support</i>	0.707	$<.001$	Berpengaruh

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 4.13, diketahui bahwa *perceived organizational support* terhadap *work engagement* memiliki nilai estimate sebesar 0,707, nilai t sebesar 7,724, dan nilai $p < 0,001$. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *work engagement*.

Pada hal ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah. Artinya, semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan pengajar, maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang dimiliki. Sebaliknya, apabila *perceived organizational support* yang dirasakan rendah, maka *work engagement* pengajar juga cenderung rendah.

a. Uji Koefisien Regresi

Uji koefisien regresi dilakukan untuk mengetahui arah pengaruh dan besarnya perubahan variabel dependen berdasarkan variabel independen. Hasil uji koefisien regresi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 17 *Koefisien Regresi*

Variabel	B	Std. Error	t	p
Konstanta	16,790	3,160	5,313	<0,001
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,707	0,092	7,724	<0,001

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi pada Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 16,790 dan nilai koefisien regresi *perceived organizational support* sebesar 0,707 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*. Artinya, setiap peningkatan *perceived organizational support* sebesar 1 satuan akan

meningkatkan *work engagement* sebesar 0,707. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah: $Y=16,790 + 0,707X$

Berdasarkan persamaan tersebut, diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 16,790 menunjukkan bahwa ketika *perceived organizational support* bernilai 0, maka *work engagement* memiliki nilai sebesar 16,790. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,707 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *perceived organizational support* sebesar 1 satuan akan meningkatkan *work engagement* sebesar 0,707.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 18 Koefisien Determinasi POS

Variabel	R	R^2
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,623	0,388

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.15, diketahui bahwa nilai R sebesar 0,623 dan nilai R^2 sebesar 0,388. Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memberikan kontribusi pengaruh sebesar 38,8% terhadap *work engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah.

Sedangkan sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, maupun faktor personal lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki kontribusi pengaruh yang cukup besar terhadap *work engagement* pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah.

E. Pembahasan

1. Tingkat *Perceived Organizational Support* pada Pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa tingkat *Perceived Organizational Support* (POS) pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah Kuningan, Jawa Barat mayoritas berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 73 pengajar (76%), sedangkan kategori rendah sebanyak 12 pengajar (12,5%) dan kategori tinggi sebanyak 11 pengajar (11,5%). Hasil ini menunjukkan bahwasannya secara umum para pengajar telah merasakan adanya dukungan organisasi yang cukup baik dari pondok pesantren.

Perceived Organizational Support merupakan persepsi individu mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang diberikan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986: 501). Konteks penelitian ini, para pengajar merasakan bahwasannya pondok pesantren telah memberikan perhatian terhadap pelaksanaan tugas mereka, baik melalui dukungan dari pimpinan, lingkungan kerja, maupun

penghargaan terhadap kontribusi pengajar dalam proses pendidikan dan pembinaan santri.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan oleh Pondok Pesantren Husnul Khotimah sudah cukup dirasakan oleh para pengajar. Hal ini dapat dilihat dari adanya sistem pendidikan yang terstruktur, pembagian tugas yang jelas, hubungan sosial yang kuat antar pengajar, serta budaya pesantren yang menanamkan nilai kekeluargaan dan kebersamaan. Lingkungan kerja yang demikian mampu menciptakan rasa dihargai dan diperhatikan bagi para pengajar.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat pengajar yang berada pada kategori rendah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian pengajar masih merasa kurang memperoleh dukungan organisasi secara optimal. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tingginya beban kerja, tuntutan pembinaan santri yang berlangsung hampir sepanjang hari, maupun kurangnya penghargaan formal terhadap kontribusi pengajar.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002: 699-700), dukungan organisasi dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu keadilan organisasi (*fairness*), dukungan atasan (*supervisor support*), serta penghargaan organisasi dan kondisi kerja (*organizational rewards and job conditions*). Konteks pesantren, ketiga aspek tersebut sangat penting karena pengajar tidak hanya menjalankan tugas akademik, tetapi juga bertanggung jawab terhadap pembinaan karakter dan spiritual santri. Apabila pengajar merasa bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan mereka, memberikan

penghargaan terhadap kontribusi yang dilakukan, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif, maka pengajar akan cenderung menunjukkan sikap positif terhadap organisasi. Sebaliknya, apabila dukungan organisasi dirasakan kurang, maka pengajar dapat mengalami penurunan motivasi kerja dan keterlibatan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002: 689) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* mampu meningkatkan sikap positif individu terhadap organisasi. Selain itu, penelitian Saks (2006: 603-604) juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* menjadi salah satu prediktor penting dalam meningkatkan employee engagement.

Pada perspektif Islam, dukungan dan penghargaan terhadap individu yang bekerja juga sangat dianjurkan. Islam mengajarkan pentingnya memperhatikan kesejahteraan dan menghargai kontribusi orang lain sebagai bentuk keadilan dan kepedulian sosial.

Allah SWT berfirman dalam Q.S. An-Nahl ayat 90: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan.”

Ayat tersebut menunjukkan bahwa keadilan dan perlakuan baik merupakan prinsip utama dalam hubungan sosial, termasuk dalam organisasi. Dukungan organisasi yang diberikan kepada pengajar merupakan bentuk implementasi nilai keadilan dan kepedulian dalam Islam. Selain itu, Rasulullah SAW juga bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah).

Hadis tersebut menunjukkan pentingnya penghargaan dan perhatian organisasi terhadap individu yang bekerja. Konteks penelitian ini, penghargaan organisasi tidak hanya berupa materi, tetapi juga dukungan emosional, perhatian, serta lingkungan kerja yang baik.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat *perceived organizational support* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah berada pada kategori sedang, yang menunjukkan bahwa pengajar telah merasakan adanya dukungan organisasi yang cukup baik. Namun demikian, organisasi tetap perlu meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan pengajar agar persepsi dukungan organisasi dapat semakin optimal.

2. Tingkat *Work Engagement* pada Pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *Work Engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah mayoritas berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 70 pengajar (72,9%), sedangkan kategori rendah dan tinggi masing-masing sebanyak 13 pengajar (13,5%). Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum para pengajar memiliki keterikatan kerja yang cukup baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pembina santri.

Work engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keterlibatan penuh) dalam pekerjaan (W. B. Schaufeli & Bakker, 2004: 295). Pengajar yang memiliki *work engagement* tinggi biasanya menunjukkan antusiasme, semangat kerja, rasa bangga terhadap

pekerjaannya, serta mampu terlibat secara penuh dalam aktivitas mengajar dan pembinaan santri.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengajar memiliki tingkat *work engagement* yang cukup baik. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh lingkungan pesantren yang memiliki nilai religius tinggi serta budaya kerja yang menekankan pengabdian dan tanggung jawab moral. Konteks pesantren, profesi pengajar tidak hanya dipandang sebagai pekerjaan formal, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Kondisi tersebut menyebabkan pengajar memiliki makna kerja yang lebih mendalam sehingga mampu meningkatkan *dedication* terhadap pekerjaan. Pengajar tidak hanya bekerja untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga untuk menjalankan amanah pendidikan dan dakwah Islam.

Selain itu, budaya kebersamaan dan hubungan sosial yang kuat di lingkungan pesantren juga mampu meningkatkan keterikatan kerja pengajar. Dukungan sosial dari rekan kerja, pimpinan, serta lingkungan pesantren dapat membantu pengajar mempertahankan semangat dan motivasi kerja meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi. Namun demikian, masih terdapat pengajar yang berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pengajar masih mengalami rendahnya keterikatan kerja, seperti kurangnya energi dalam bekerja, rendahnya antusiasme, serta minimnya keterlibatan dalam aktivitas pekerjaan. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi, kelelahan emosional, tekanan pekerjaan, maupun kurang optimalnya dukungan organisasi.

Menurut Bakker dan Leiter (2010: 11-12), *work engagement* dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, seperti dukungan organisasi, penghargaan, hubungan sosial, dan lingkungan kerja yang mendukung. Ketika individu memiliki sumber daya pekerjaan yang memadai, tingkat keterlibatan cenderung meningkat. Sebaliknya, jika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi dan tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai, individu berisiko mengalami kelelahan dan penurunan keterlibatan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Nugroho dan Harap (2025: 151-152) yang menjelaskan bahwa rendahnya *work engagement* pada pengajar dapat berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran serta performa kerja secara keseluruhan. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* pada profesi pendidik tidak selalu berada pada tingkat tinggi. Tingginya tuntutan pekerjaan, beban administrasi, serta tekanan emosional dalam menjalankan tugas dapat menyebabkan penurunan *work engagement* pada pengajar. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis sehingga keterlibatan kerja menjadi kurang optimal. Penelitian Skaalvik dan Skaalvik (Skaalvik & Skaalvik, 2018: 1260-1262) menjelaskan bahwa tingginya job demands pada guru dapat menyebabkan stres kerja dan menurunkan *work engagement*. Konteks pesantren, kondisi tersebut tetap memungkinkan terjadi karena pengajar tidak hanya menjalankan tugas akademik, tetapi juga bertanggung jawab dalam pembinaan karakter dan kehidupan santri secara intensif. Meskipun demikian, budaya religius dan nilai pengabdian di

lingkungan pesantren menjadi faktor yang membantu pengajar mempertahankan keterikatan kerja yang cukup baik.

Perspektif Islam, konsep *work engagement* tercermin dalam ajaran mengenai kerja keras, semangat, dan kesungguhan dalam menjalankan amanah. *Allah SWT berfirman dalam Q.S. At-Taubah ayat 105: “Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin.”*

Ayat tersebut menunjukkan bahwa Islam mendorong umatnya untuk bekerja secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Konsep ini sejalan dengan aspek vigor dan dedication dalam *work engagement*. Selain itu, *Allah SWT juga berfirman dalam Q.S. Al-Insyirah ayat 7: “Maka apabila engkau telah selesai dari suatu urusan, tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain.”*

Ayat ini menunjukkan pentingnya semangat, ketekunan, dan konsistensi dalam bekerja. Hal tersebut menggambarkan bahwa seorang individu harus tetap memiliki energi dan motivasi dalam menjalankan pekerjaannya. *Rasulullah SAW juga bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya.” (HR. Thabrani).*

Hadis tersebut menunjukkan bahwa Islam sangat menekankan profesionalisme dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan. Individu yang bekerja secara optimal dan bersungguh-sungguh akan memperoleh nilai ibadah di sisi Allah SWT.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat *work engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pengajar telah memiliki semangat, dedikasi, dan keterlibatan kerja yang cukup baik, meskipun masih diperlukan peningkatan agar keterikatan kerja dapat menjadi lebih optimal.

3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana, diketahui bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,707 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, sehingga semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan pengajar, maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang dimiliki.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan keterikatan kerja pengajar. Ketika pengajar merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka, memperhatikan kesejahteraan mereka, dan memberikan lingkungan kerja yang suportif, maka pengajar akan lebih termotivasi untuk terlibat secara optimal dalam pekerjaan.

Perceived organizational support menciptakan hubungan emosional positif antara pengajar dan organisasi. Pengajar yang merasa dihargai akan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi sehingga muncul komitmen dan

semangat untuk memberikan kontribusi terbaik. Kondisi ini kemudian mendorong munculnya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dalam bekerja.

Teori *Organizational Support Theory* yang dikemukakan oleh Eisenberger et al. (1986: 501), dijelaskan bahwa individu akan membentuk keyakinan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika dukungan organisasi dirasakan tinggi, maka individu akan memberikan respons positif berupa peningkatan komitmen dan keterlibatan kerja.

Selain itu, hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement* juga dapat dijelaskan melalui teori *norm of reciprocity*. Teori ini dijelaskan oleh Gouldner (Gouldner, 1960: 161-163) menjelaskan bahwa individu cenderung membalas perlakuan positif dari orang lain dengan perilaku positif pula. Konteks organisasi, ketika guru menerima dukungan dan perhatian dari organisasi, mereka akan membalasnya dengan meningkatkan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saks (2006: 604) yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian Mufarrihah et al. (2020: 151) juga menemukan bahwa *perceived organizational support* memberikan kontribusi sebesar 33,8% terhadap *work engagement*. Namun demikian, *perceived organizational support* bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi *work engagement*. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja juga dipengaruhi oleh faktor internal individu, seperti

motivasi intrinsik, makna kerja, kepuasan kerja, serta kondisi psikologis individu. Penelitian Bakker dan Demerouti (Bakker & Demerouti, 2008: 214-216) menjelaskan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh kombinasi *job resources* dan personal resources yang dimiliki individu. Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Granziera et al. (2022: 6-8) juga menunjukkan bahwa personal resources seperti self-efficacy, resiliensi, dan makna kerja memiliki peran penting dalam mempertahankan *work engagement* pada guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun dukungan organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan *work engagement*, faktor personal dalam diri pengajar juga turut menentukan tingkat keterikatan kerja yang dimiliki. Dalam konteks pesantren, nilai pengabdian, orientasi spiritual, dan makna kerja sebagai ibadah dapat menjadi faktor internal yang memperkuat *work engagement* pengajar selain dukungan organisasi yang diberikan lembaga.

Konteks pesantren, dukungan organisasi memiliki makna yang lebih luas karena tidak hanya berkaitan dengan aspek profesional, tetapi juga aspek spiritual dan sosial. Pengajar pesantren sering kali menjalankan tugas yang kompleks, mulai dari mengajar, membimbing santri, hingga mendampingi kegiatan keagamaan. Oleh karena itu, dukungan organisasi menjadi sangat penting untuk menjaga semangat dan kesejahteraan psikologis pengajar.

Bentuk dukungan organisasi yang dapat meningkatkan *work engagement* meliputi pemberian penghargaan terhadap kinerja pengajar, perhatian terhadap kesejahteraan, hubungan komunikasi yang baik dengan

pimpinan, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta lingkungan kerja yang nyaman dan religius.

Perspektif Islam menjelaskan bahwa hubungan antara dukungan dan semangat bekerja dapat dilihat melalui konsep tolong-menolong dan penghargaan terhadap amal kebaikan. *Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Maidah ayat 2: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam kebajikan dan takwa.”*

Ayat tersebut menunjukkan bahwa dukungan dan kerja sama dalam organisasi merupakan bagian dari nilai Islam. Ketika organisasi memberikan dukungan kepada pengajar, maka pengajar akan lebih mudah menjalankan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Selain itu, *Allah SWT juga berfirman dalam Q.S. Az-Zalzalah ayat 7: “Barang siapa mengerjakan kebaikan sebesar zarrah pun, niscaya dia akan melihat balasannya.”*

Ayat tersebut menunjukkan bahwa setiap bentuk penghargaan dan dukungan terhadap pekerjaan memiliki nilai yang besar di sisi Allah SWT. Konteks organisasi, penghargaan terhadap kontribusi pengajar dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja. *Rasulullah SAW juga bersabda: “Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya.” (HR. Ahmad)*

Hadis ini menunjukkan bahwa kontribusi positif dalam pekerjaan merupakan bentuk amal yang bernilai tinggi. Pengajar yang memiliki *work engagement* tinggi akan lebih mampu memberikan manfaat bagi santri, lembaga, dan masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah Kuningan Jawa Barat. Semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan pengajar, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki dalam menjalankan tugas sebagai pendidik dan pembina santri.

Selain itu hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *work engagement* pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang dirasakan oleh karyawan dari organisasi, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki individu. Temuan ini selaras dengan ungkapan yang dinisbatkan kepada *Sayyidina Ali bin Abi Thalib r.a.*:

الْحَقُّ بِلَا نِظَامٍ يَغْلِبُهُ الْبَاطِلُ بِالنِّظَامِ

“Kebenaran tanpa keteraturan akan dikalahkan oleh kebatilan yang terorganisasi.”

Perspektif psikologi industri dan organisasi menjelaskan, ungkapan tersebut dapat dimaknai sebagai pentingnya dukungan dan keteraturan sistem organisasi dalam mengembangkan potensi positif individu menjadi *work engagement*. Hal tersebut dapat dijelaskan melalui beberapa aspek berikut:

- a. Dukungan organisasi membantu regulasi diri karyawan

Perceived organizational support membantu individu dalam mengelola tekanan kerja, emosi, dan tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif. Ketika individu merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi, maka individu cenderung memiliki kontrol diri yang lebih baik sehingga mampu mempertahankan semangat dan keterlibatan dalam pekerjaan.

b. Dukungan organisasi membentuk struktur psikologis yang jelas

Organisasi yang suportif memberikan kejelasan peran, arah kerja, serta rasa aman psikologis bagi karyawan. Hal tersebut membantu individu memiliki makna kerja dan keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi sehingga mampu meningkatkan *work engagement*.

c. Dukungan organisasi meningkatkan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*

Karyawan yang merasa didukung cenderung memiliki energi kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan (*absorption*) yang lebih tinggi. Sebaliknya, kurangnya dukungan organisasi dapat menyebabkan individu menarik diri secara emosional dari pekerjaannya.

Konsep tersebut juga sejalan dengan firman Allah SWT dalam QS. Ash-Shaff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ

“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, seakan-akan mereka seperti bangunan yang tersusun kokoh.” (QS. Ash-Shaff: 4)

Ayat tersebut menunjukkan pentingnya keteraturan, dukungan, dan sistem yang kuat dalam mencapai efektivitas serta keberlangsungan tujuan bersama, termasuk dalam konteks organisasi kerja.

Bedasarkan temuan ini menunjukkan bahwasanya pengaruh positif dan signifikan *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah tidak hanya dapat dipahami melalui perspektif psikologi industri dan organisasi, tetapi juga dianalisis melalui perspektif keislaman. Oleh karena itu, temuan penelitian ini diintegrasikan dengan nilai-nilai Islam melalui pendekatan konfirmasi (justifikasi), pendekatan komplementer (saling melengkapi), dan pendekatan *critical-alternatif (critical solutif)* guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara dukungan organisasi dan keterikatan kerja pengajar. Pendekatan ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Pendekatan Konfirmasi (Justifikasi)

Bedasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah. Selain itu, Tingkat POS berada pada kategori sedang sebesar 76% dan WE berada pada kategori sedang sebesar 72,9%. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan pengajar,

maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki pengajar. Temuan tersebut mengonfirmasi teori yang dikemukakan oleh Robert Eisenberger dan Linda Rhoades bahwa individu yang merasa dihargai, diperhatikan kesejahteraannya, dan memperoleh dukungan dari organisasi akan menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Dukungan organisasi menimbulkan perasaan dihargai sehingga individu terdorong untuk membalas perlakuan positif organisasi melalui dedikasi dan keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaannya.

Perspektif Islam menjelaskan bahwa, temuan ini sejalan dengan pemikiran Ibn Khaldun mengenai pentingnya solidaritas sosial (*ashabiyyah*) dalam membangun komitmen dan loyalitas anggota suatu kelompok. Selain itu, Al-Ghazali menjelaskan bahwa manusia akan mencapai perkembangan optimal apabila kebutuhan material dan spiritualnya terpenuhi serta mendapatkan perlakuan yang baik dari lingkungannya. Hal tersebut juga diperkuat oleh firman Allah SWT dalam QS. Al-Mā'idah ayat 2:

"Dan tolong-menolonglah kamu dalam kebajikan dan takwa."

Ayat tersebut menunjukkan bahwa hubungan saling mendukung dan saling membantu merupakan prinsip yang dianjurkan dalam Islam. Oleh karena itu, hasil penelitian ini

mengonfirmasi bahwa dukungan organisasi yang diberikan kepada pengajar akan meningkatkan keterikatan kerja mereka, baik menurut perspektif psikologi maupun perspektif Islam.

b. Pendekatan Komplementer (Saling Melengkapi)

Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* berada pada kategori sedang, para pengajar tetap menunjukkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan yang cukup baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik di pesantren.

Psikologi organisasi menjelaskan fenomena ini melalui konsep dukungan organisasi dan sumber daya kerja, yang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja. Namun, teori psikologis belum sepenuhnya menjelaskan mengapa para pendidik pesantren mempertahankan dedikasi yang kuat meskipun dukungan organisasi yang dipersepsikan tidak diklasifikasikan sebagai tinggi.

Perspektif Islam menjelaskan bahwa fenomena ini dapat dijelaskan melalui konsep bekerja sebagai bentuk ibadah dan amanah. Allah SWT berfirman dalam QS. At-Taubah ayat 105:

"Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu pula Rasul-Nya dan orang-orang mukmin."

Selain itu, Rasulullah SAW bersabda:

"Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya." (HR. Al-Baihaqi).

Ayat dan hadis tersebut melengkapi penjelasan psikologi bahwa keterikatan kerja pengajar tidak hanya dipengaruhi oleh faktor organisasi, tetapi juga didorong oleh kesadaran spiritual bahwa pekerjaan mengajar merupakan bentuk pengabdian dan ibadah kepada Allah SWT. Oleh karena itu, nilai-nilai religius dapat menjadi faktor tambahan yang memperkuat *work engagement* pada pengajar pondok pesantren.

c. Pendekatan *Critical-Alternatif* (*Critical Solutif*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*, tetapi pengaruh tersebut tidak sepenuhnya menjelaskan keterikatan kerja pengajar. Masih terdapat faktor lain di luar dukungan organisasi yang berpotensi memengaruhi tingkat *work engagement* pengajar di Pondok Pesantren Husnul Khotimah.

Teori psikologi organisasi pada umumnya menekankan bahwa keterikatan kerja terbentuk karena adanya sumber daya pekerjaan dan dukungan dari organisasi. Namun, dalam konteks pesantren, pendekatan tersebut belum sepenuhnya mampu menjelaskan fenomena yang terjadi. Pengajar pesantren sering kali tetap menunjukkan dedikasi dan keterlibatan kerja yang tinggi meskipun menghadapi berbagai keterbatasan, seperti

beban kerja yang besar, tuntutan pengabdian, serta penghargaan material yang tidak selalu tinggi.

Perspektif Islam menawarkan alternatif penjelasan bahwa keterikatan kerja juga dibentuk oleh motivasi spiritual, seperti keikhlasan (ikhlas), amanah, dan pengabdian (khidmah). Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Bayyinah ayat 5:

"Padahal mereka tidak diperintah kecuali untuk beribadah kepada Allah dengan ikhlas dalam menjalankan agama."

Berdasarkan temuan tersebut, dapat dipahami bahwa *work engagement* pada pengajar pondok pesantren tidak hanya dipengaruhi oleh dukungan organisasi, tetapi juga oleh dorongan spiritual yang berlandaskan nilai-nilai keislaman. Penelitian ini dengan demikian memberikan alternatif pengembangan teori bahwa pada konteks lembaga pendidikan Islam, hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* perlu mempertimbangkan peran motivasi spiritual, seperti keikhlasan, amanah, dan pengabdian, sebagai faktor yang turut membentuk keterikatan kerja pengajar.

Tabel 4. 19 Perbandingan Hasil Penelitian

Hasil Temuan	Perspektif Psikologi	Integritas Islam
POS berada pada kategori sedang (76%)	Menurut Eisenberger et al. (1986), POS menunjukkan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.	Islam mengajarkan pemimpin berlaku adil, peduli, dan menghargai bawahannya sebagai bentuk amanah.
WE berada pada kategori sedang (72%)	Menurut Schaufeli & Bakker (2004), work engagement ditandai oleh vigor, dedication, dan absorption.	Bekerja dengan semangat, ikhlas, dan profesional merupakan wujud nilai amanah dan itqan.

POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap WE ($R^2=38,8\%$; $p < 0,001$)	Organizational Support Theory menjelaskan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan, semakin tinggi keterikatan kerja karyawan.	Dukungan organisasi mencerminkan nilai ta'awun dan ihsan, sehingga mendorong pengajar menjalankan amanah dengan optimal.
---	---	--

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah Kuningan Jawa Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat *Perceived Organizational Support* (POS) pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah berada pada kategori sedang (*moderate*). Hal ini menunjukkan bahwa para pengajar telah merasakan adanya dukungan organisasi yang cukup baik, seperti perhatian, penghargaan, dukungan dari pimpinan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa pengajar yang belum merasakan dukungan organisasi secara optimal.
2. Tingkat *Work Engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah berada pada kategori sedang (*moderate*). Kondisi ini menunjukkan bahwa para pengajar memiliki keterikatan kerja yang cukup baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik, yang tercermin melalui aspek semangat kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) dalam pekerjaan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek keterikatan kerja yang perlu ditingkatkan agar pengajar dapat bekerja secara lebih optimal.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada pengajar Pondok Pesantren Husnul Khotimah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh pengajar, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja (*work engagement*) yang dimiliki. Sebaliknya, apabila dukungan organisasi yang dirasakan rendah, maka keterikatan kerja pengajar juga cenderung menurun. Dukungan organisasi dengan ini menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterikatan kerja pengajar di lingkungan pondok pesantren.

B. Saran

1. Bagi Pengajar

Pengajar diharapkan dapat membangun hubungan positif dengan pimpinan maupun sesama pengajar. Selain itu, pengajar juga diharapkan mampu meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*) melalui pengembangan semangat kerja, rasa tanggung jawab, dedikasi, dan komitmen dalam menjalankan tugas sebagai pendidik dan pembimbing santri.

Pengajar juga diharapkan dapat membangun komunikasi yang baik, saling mendukung, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis agar tercipta lingkungan kerja yang lebih positif dan suportif. Adanya dukungan sosial yang baik antar pengajar, maka motivasi dan keterlibatan kerja dalam menjalankan tugas pendidikan akan semakin meningkat.

2. Bagi Instansi

Pihak Pondok Pesantren Husnul Khotimah diharapkan dapat terus meningkatkan dukungan organisasi kepada para pengajar, baik dalam bentuk

perhatian terhadap kesejahteraan, pemberian apresiasi atas kontribusi pengajar, maupun penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Selain itu, pihak pesantren juga diharapkan mampu membangun komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan tenaga pendidik sehingga pengajar merasa dihargai, diperhatikan, dan didengarkan.

Pondok pesantren juga diharapkan dapat menyediakan program pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan, pembinaan, seminar, maupun kegiatan peningkatan kompetensi yang mampu meningkatkan motivasi dan keterikatan kerja pengajar. Adanya dukungan organisasi yang optimal, diharapkan pengajar dapat bekerja secara lebih maksimal sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan dan pembinaan santri di Pondok Pesantren Husnul Khotimah.

Berdasarkan hasil penelitian, pada faktor pembentuk utama dari variabel POS pada aspek *fairness* merupakan aspek dengan persentase terendah dalam membentuk *perceived organizational support*. Oleh karena itu, pihak Pondok Pesantren Husnul Khotimah diharapkan dapat meningkatkan persepsi keadilan yang dirasakan pengajar, seperti menerapkan kebijakan yang konsisten, memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pengajar dalam memperoleh informasi, penghargaan, maupun pengembangan diri, serta menindaklanjuti keluhan atau masukan secara objektif dan transparan. Dengan meningkatnya persepsi keadilan, diharapkan persepsi dukungan organisasi terhadap pengajar juga semakin baik.

Selain itu, Berdasarkan hasil penelitian, pada faktor pembentuk utama dari variabel WE pada aspek *absorption* memiliki persentase paling rendah dalam

membentuk *work engagement*. Oleh karena itu, pihak pondok diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengajar agar lebih fokus dan menikmati pekerjaannya, misalnya dengan mengurangi gangguan dalam proses mengajar, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, mengatur beban kerja secara proporsional, serta memberikan kesempatan kepada pengajar untuk mengembangkan kompetensi profesional. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan pengajar dalam pekerjaan sehingga mereka lebih mudah berkonsentrasi dan larut dalam aktivitas mengajar.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi keterikatan kerja, seperti kepuasan kerja, burnout, motivasi kerja, religiusitas, maupun kepemimpinan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti metode kualitatif atau *mixed methods*, agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement* pada pengajar. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat dilakukan pada konteks lembaga pendidikan atau organisasi lain sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih luas dan beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, M., & Dajani, Z. (2015). The Impact Of Employee Engagement On Job Performance And Organisational Commitment In The Egyptian Banking Sector. *Journal Of Business And Management Sciences*, 3(5), 138–147. <https://doi.org/10.12691/jbms-3-5-1>
- Aldiza Pradini, D., & Nurwidati, D. (2023). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 177.
- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional : Tingkatkan Work Engagement Pendahuluan Dewasa Ini , Sumber Daya Manusia Menjadi Aset Yang Paling Penting Dan Menjadi Faktor Utama Dalam Menentukan Keberhasilan Organisasi . Sumber Daya Manusia Menjadi Elemen Yang Utama. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187–195.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (1st Ed.). Indomedia Pustaka.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*.
- Attridge, Phd, MA, M. (2009). Measuring And Managing Employee Work Engagement: A Review Of The Research And Business Literature. *Journal Of Workplace Behavioral Health*, 383–398. <https://doi.org/10.1080/15555240903188398>
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Towards A Model Of Work Engagement*. 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook Of Essential*

Theory And Research. Psychology Press.

<https://books.google.co.id/books?id=Q30u33thmtqc>

Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). WORK ENGAGEMENT : A QUANTITATIVE REVIEW AND TEST OF ITS RELATIONS WITH TASK AND CONTEXTUAL PERFORMANCE. *PERSONNEL PSYCHOLOGY*, 64, 89–136.

Crawford, E. R., Lepine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking Job Demands And Resources To Employee Engagement And Burnout : A Theoretical Extension And Meta-Analytic Test. *Journal Of Applied Psychology*, 95(5), 834–848.
<https://doi.org/10.1037/A0019364>

Darling-Hammond, L. (2000). *Teacher Quality And Student Achievement : A Review Of State Policy Evidence Previous Research*. 8(1), 1–44.

Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Mertha Adnyana, M. D., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. (2021). *METODE PENELITIAN PENDEKATAN KUANTITATIF* (T. So. Tambunan (Ed.)). CV Media Sains Indonesia.

Eisenberger, Robert, Armeli, Stephen, Rexwinkel, Barbara, Lynch, Patrick D., Rhoades, L. (2001). Reciprocation Of Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology*, 86.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology*, 71, 500–507.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

Fridayanti, Kardinah, N., & Lestari, T. A. (2022). Teachers ' Work Engagement : The Role Of Perceived Organizational Support And Meaningful Work.

PSYMPATHIC: Jurnal Ilmiah Psikologi, 9(1), 67–76.

<https://doi.org/10.15575/psy.v9i1.15747>

GALLUP. (2022). *State Of The Global Workplace 2022 Report*.

<https://millennium-challenge.com/wp-content/uploads/2023/01/state-of-the-global-workplace-2022-download-1.pdf>

GALLUP. (2025). *State Of The Global Workplace Report 2025*. In *GALLUP*.

https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx?utm_source=chatgpt.com

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dan Program IBM SPSS 25* (9th

Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gouldner, A. W. (1960). The Norm Of Reciprocity: A Preliminary Statement.

American Sociological Review, 25(2), 161–178.

<https://doi.org/10.2307/2092623>

Granziera, H. (2022). *Teachers ' Personal Resources : What Do We Know And*

Where Do We Go ? A Scoping Review Through The Lens Of Job Demands-Resources Theory. 6(2), 1695–1718.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*.

Hanggraeni, SE., MBA, D. D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. I.

Syaebani, SE (Ed.); 1st Ed.). Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. [https://books.google.co.id/books?id=Z-UGEAQAQBAJ&lpg=PR2&ots=Eh1qcqpunki&dq=sumber Daya Manusia](https://books.google.co.id/books?id=Z-UGEAQAQBAJ&lpg=PR2&ots=Eh1qcqpunki&dq=sumber%20daya%20manusia%20di%20indonesia&lr&pg=PR4#v=onepage&q=sumber%20daya%20manusia%20di%20indonesia&f=false)

[Di Indonesia&lr&pg=PR4#v=onepage&q=sumber Daya Manusia Di Indonesia&f=false](https://books.google.co.id/books?id=Z-UGEAQAQBAJ&lpg=PR2&ots=Eh1qcqpunki&dq=sumber%20daya%20manusia%20di%20indonesia&lr&pg=PR4#v=onepage&q=sumber%20daya%20manusia%20di%20indonesia&f=false)

- Hanushek, E. A., Kain, J. F., & Rivkin, S. G. (1998). Teachers, Schools And Academic Achievement. In *Working Paper Series (National Bureau Of Economic Research)*.
https://www.nber.org/system/files/working_papers/w6691/w6691.pdf
- Hapsa Pahira, S., & Rinaldy, R. (2023). PENTINGNYA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Pengabdian Masyarakat*, 03(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/Comserva.V3i03.882>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Hayes, T. L., Immigration, U. S., & Service, N. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction , Employee Engagement , And Business Outcomes : A Meta-Analysis. *Journal Of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.2.268>
- Husaini, Abdullah, SE, & MM. (2017). PERANAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI. *Jurnal Warta*.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Uji Asumsi Klasik* (Issue July).
- Khan, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy Of Management Journal*.
<https://doi.org/10.5465/256287>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2017). Burnout And Engagement: Contributions To A New Vision. *Burnout Research*, 5, 55–57.
<https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.003>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). *The Meaning Of Employee Engagement*. 1, 3–30.
- Mantiri, J. (2019). *PERAN PENDIDIKAN DALAM MENCIPTAKAN SUMBER*

DAYA MANUSIA BERKUALITAS Di PROVINSI SULAWESI UTARA. 3(1), 20–26.

May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The Psychological Conditions Of Meaningfulness, Safety And Availability And The Engagement Of The Human Spirit At Work. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 77(1), 11–37.

Mufarrikhah, L. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Karyawan. *E-JOURNAL GAMAJOP*, 6(2), 151–164. <https://doi.org/10.22146/Gamajop.56396>

Nugroho, M. G., & Harahap, F. (2025). *The Role Of Work Passion And Work Engagement In Improving Teacher Well-Being In High School*. 4(2), 150–163. <https://ejournal.staialhikmahpariangan.ac.id/journal/index.php/wp/article/view/916>

P. Robbins, S., & A. Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi* (D. Sunardi (Ed.); 12th Ed.). Salemba Empat.

Prof. Dr. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. ALFABETA.

Prof. Dr. Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D* (M. Dr.Ir. Sutopo. S.Pd (Ed.); 1st Ed.). ALFABETA.

Rahayu Widyatuti, M.Pd, D. S. (2022). *Inferensial* (S. Hastuti, M.Pd. & F. Zulaiha, M.Pd. (Eds.); 1st Ed.). UNU Cirebon Press.

Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Dimediasi Oleh Regulatory Focus Ibu Bekerja Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian*

- Manajemen Bisnis*, 10(1), 58–69. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11197500>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support : A Review Of The Literature. *Journal Of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Rudini, A., Prasetyo, D., & Febrianni, U. I. (2024). KONTRIBUSI JOB SATISFACTION DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP WORK ENGAGEMENT KARYAWAN SWASTA. *Open Journal System*, 19(1978), 4339–4350.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents And Consequences Of Employee Engagement. *Journal Of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Santrock, J. W. (2019). *Life-Span Development* (17th Ed.).
- 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*, 315(October 2002), 293–315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining And Measuring Work Engagement: Bringing Clarity To The Concept. In *Work Engagement: A Handbook Of Essential Theory And Research* (Vol. 12, Issue 2010). [https://books.google.co.id/books?id=Kv54agaaqbaj&lpg=PA1976&ots=J1Hse7ZiFa&dq=Schaufeli%2C W. B.%2C %26 Bakker%2C A. B. \(2010\). Defining And Measuring Work Engagement%3A Bringing Clarity To The Concept. In Work Engagement%3A A Handbook Of Essential Theory And Research \(Vol. 12%2C Issue 2010\).&Lr&Pg=PA1961#V=Onepage&Q&F=True](https://books.google.co.id/books?id=Kv54agaaqbaj&lpg=PA1976&ots=J1Hse7ZiFa&dq=Schaufeli%2C%20W.%20B.%20%26Bakker%2CA.%20B.%20(2010).%20Defining%20And%20Measuring%20Work%20Engagement%3ABringing%20Clarity%20To%20The%20Concept.%20In%20Work%20Engagement%3AA%20Handbook%20Of%20Essential%20Theory%20And%20Research%20(Vol.%2012%2C%20Issue%202010).%26amp;pg=PA1961#v=onepage&q&f=true)

- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual. In *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht* (Issue December).
- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). *When Supervisors Feel Supported : Relationships With Subordinates ' Perceived Supervisor Support , Perceived Organizational Support , And Performance.* 91(3), 689–695.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.689>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job Demands And Job Resources As Predictors Of Teacher Motivation And Well-Being. *Social Psychology Of Education*, 21(5), 1251–1275. <https://doi.org/10.1007/S11218-018-9464-8>
- Trisnawati, R. (2022). *HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA GURU DI PESANTREN DARUL ARAFAH SKRIPSI OLEH: RATRI TRISNAWATI FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN Dan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Universtas Medan Area OLEH :*
- Waruwu, M., Pendidikan, M. A., Kristen, U., & Wacana, S. (2023). *Pendekatan Penelitian Pendidikan : Metode Penelitian Kualitatif , Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method).* 7, 2896–2910.
- William, A., & Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF PERSONAL ENGAGEMENT AND DISENGAGEMENT AT WORK. *Academy Of Management Journal*, 33, 692–724.

- Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022). *The Relationship Between Work Engagement And Job Performance : Psychological Capital As A Moderating Factor*. 13(February), 1–8.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.729131>
- Yayasan Husnul Khotimah. (2020). *Pondok Pesantren Husnul Khotimah*. Yayasan Husnul Khotimah. <https://husnulkhotimah.sch.id/hebat-600-santri-husnul-khotimah-tembus-ptn-dan-luar-negeri.html>
- Yayasan Husnul Khotimah. (2025). *Hebat! 600 Santri Husnul Khotimah Tembus PTN Dan Luar Negeri*. Yayasan Husnul Khotimah. https://husnulkhotimah.sch.id/hebat-600-santri-husnul-khotimah-tembus-ptn-dan-luar-negeri.html?utm_source=chatgpt.com
- Yolanda, E., & Said, L. R. (2021). Perceived Organisational Support To Increase Teachers ' Commitment And Performance Through Work Engagement : A Case Study Of An Indonesian Vocational School Laila Refiana Said *. *Journal Of Management Education*, X(2), 1–33.
- Zyl, L. E. Van, Oort, A. Van, Rispens, S., & Olckers, C. (2021). Work Engagement And Task Performance Within A Global Dutch ICT-Consulting Firm : The Mediating Role Of Innovative Work Behaviors. *Current Psychology*, 40, 4012–4023.

LAMPIRAN

1. Surat Izin Penelitian

Surat Mahasiswa

<https://apps-psikologi.uin-malang.ac.id/psycho/Apps/cetakSipsU/ser.php>

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

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

Nomor : 561/FPsi.1/PP.009/3/2026

31 Maret 2026

Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

Kepada Yth.
Mudir Pondok Pesantren Husnul Khotimah
Jl. Manis Kidul-Sayana No.84, Maniskidul, Kec.
Jalaksana, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat, 45554.
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

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 : NAJIYATUZHARA NOVIAN USMAN/220401110007
Tempat Penelitian : Pondok Pesantren Husnul Khotimah
Judul Skripsi : PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA PENGAJAR PONDOK PESANTREN HUSNUL KHOTIMAH KUNINGAN JAWA BARAT

Dosen Pembimbing : 1. Drs. Zainul Arifin, M.Ag.
2. Dr. Tristiadi Ardi Ardani, M.Si.

Tanggal Penelitian : 02-04-2026 s.d 22-03-2026

Model Kegiatan : Online

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

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.

1 of 2

4/4/2026, 1:36 PM

Surat Mahasiswa

<https://apps-psikologi.uin-malang.ac.id/psycho/Apps/cetakSipsU/ser.php>

Muallifah



2. Izin Penggunaan Alat Ukur SPOS

Re: Permohonan Izin Penggunaan Alat Ukur SPOS dan Blueprint Kotak Masuk x

 **Tuti Rahmi UNP**
kepada saya ▾

Melayu ▾ Indonesia ▾ Terjemahkan email ←

→ Meneruskan email yang diterjemahkan ke email lain

Silakan ya

On Fri, 24 Apr 2026, 08:00 Najiyatuzahra Novian Usman, <najiaraaa@gmail.com> wrote:
Assalamualaikum wr. wb. Selamat Pagi/Siang/Sore.

Perkenalkan, saya Najiyatuzahra Novian Usman dengan NIM 220401110007 Mahasiswi Fakultas Psikologi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang menyusun penelitian guna menyelesaikan tugas akhir (skripsi).

Saya ingin memohon izin untuk menggunakan alat ukur SPOS dan Blueprint yang pernah Ibu gunakan dalam penelitian Ibu sebagai acuan instrumen dalam penelitian saya.

Terima kasih banyak atas waktunya, semoga bu berkenan 🙏

Satu lampiran • Dipindai oleh Gmail  Tambahkan ke Drive



3. Izin Penggunaan Alat Ukur UWES-9

Permohonan Izin Penggunaan Alat Ukur UWES-9

 **Najiyatuzahra Novian Usman** <najiaraaa@gmail.com>
kepada ika.f.kristiana ▾

Melayu ▾ Indonesia ▾ Terjemahkan email ←

→ Meneruskan email yang diterjemahkan ke email lain

Assalamualaikum wr. wb. Selamat Pagi/Siang/Sore.

Perkenalkan, saya Najiyatuzahra Novian Usman dengan NIM 220401110007 Mahasiswi Fakultas Psikologi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang menyusun penelitian guna menyelesaikan tugas akhir (skripsi).

Saya ingin memohon izin untuk menggunakan alat ukur UWES-9 yang pernah Ibu gunakan dalam penelitian Ibu sebagai acuan instrumen dalam penelitian saya.

Terima kasih banyak atas waktunya, semoga bu berkenan 🙏

↩ Balas ➡ Teruskan 😊

4. Form Penelitian

Identitas Responden :

Nama (Inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin :

Lama Mengajar :

Berikut Keterangan Untuk Kuisisioner *Perceived Organizational Support*

- 0 = Sangat Tidak Setuju
- 1 = Tidak Setuju
- 2 = Kurang setuju
- 3 = Netral
- 4 = Agak Setuju
- 5 = Setuju
- 6 = Sangat Setuju

NO	Pertanyaan	Skala						
		0	1	2	3	4	5	6
1.	Tempat kerja saya menghargai kontribusi saya pada kemakmuran tempat kerja saya tersebut.							
2.	Tempat kerja saya tidak menghargai upaya lebih yang saya lakukan.							
3.	Tempat kerja saya akan mengabaikan keluhan saya.							
4.	Tempat kerja saya ini sangat peduli terhadap kesejahteraan saya.							
5.	Meskipun saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, tempat kerja tidak akan melihatnya.							
6.	Tempat kerja saya peduli terhadap kepuasan saya							
7.	Tempat kerja saya menunjukkan sangat sedikit kepedulian kepada saya.							
8.	Tempat kerja saya bangga atas prestasi kerja saya							

Berikut Keterangan Untuk Kuisisioner *Work Engagement*:

- 0 = Tidak Pernah
- 1 = Hampir Tidak Pernah (beberapa kali atau sering)
- 2 = Jarang (sesekali atau kurang dari sebulan)
- 3 = Kadang-kadang (beberapa kali dalam sebulan)
- 4 = Sering (sekali seminggu)
- 5 = Sering (beberapa kali dalam satu minggu)
- 6 = Selalu (Setiap Hari)

NO	Pertanyaan	Skala						
		0	1	2	3	4	5	6
1.	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi							
2.	Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga							
3.	Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya							
4.	Pekerjaan saya memberikan inspirasi kepada saya.							
5.	Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja							
6.	Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif							
7.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan							
8.	Saya merasa larut dalam pekerjaan saya							
9.	Saya merasa terbawa dengan pekerjaan ketika saya sedang bekerja							

5. Hasil Uji *Perceived Organizational Support*

Additional fit measures

Fit indices

<i>Index</i>	<i>Value</i>
<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	<i>0.957</i>
<i>Tucker-Lewis Index (TLI)</i>	<i>0.940</i>
<i>Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)</i>	<i>0.940</i>
<i>Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)</i>	<i>0.840</i>
<i>Parsimony Normed Fit Index (PNFI)</i>	<i>0.600</i>
<i>Bollen's Relative Fit Index (RFI)</i>	<i>0.776</i>
<i>Bollen's Incremental Fit Index (IFI)</i>	<i>0.960</i>
<i>Relative Noncentrality Index (RNI)</i>	<i>0.957</i>

Other fit measures

<i>Metric</i>	<i>Value</i>
<i>Root mean square error of approximation (RMSEA)</i>	<i>0.054</i>
<i>RMSEA 90% CI lower bound</i>	<i>0.000</i>
<i>RMSEA 90% CI upper bound</i>	<i>0.109</i>
<i>RMSEA p-value</i>	<i>0.417</i>

Other fit measures

<i>Metric</i>	<i>Value</i>
<i>Standardized root mean square residual (SRMR)</i>	<i>0.058</i>
<i>Hoelter's critical N ($\alpha = .05$)</i>	<i>118.6</i>
<i>Hoelter's critical N ($\alpha = .01$)</i>	<i>141.6</i>
<i>Goodness of fit index (GFI)</i>	<i>0.941</i>
<i>McDonald fit index (MFI)</i>	<i>0.971</i>
<i>Expected cross validation index (ECVI)</i>	<i>0.600</i>

6. Hasil Uji Validitas *Work Engagement***Additional fit measures***Fit indices*

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.969
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.956
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.956
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.891

Fit indices

Index	Value
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.644
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.850
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.970
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.969

Other fit measures

Metric	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.060
RMSEA 90% CI lower bound	0.000
RMSEA 90% CI upper bound	0.107
RMSEA p-value	0.347
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.054
Hoelter's critical N ($\alpha = .05$)	107.6
Hoelter's critical N ($\alpha = .01$)	126.2
Goodness of fit index (GFI)	0.927
McDonald fit index (MFI)	0.954
Expected cross validation index (ECVI)	0.760

7. Hasil Uji Reabilitas *Perceived Organizational Support*

Frequentist Scale Reliability Statistics

95% CI				
Coefficient	Estimate	Std. Error	Lower	Upper
Cronbach's α	0.763			

8. Hasil Uji Reabilitas *Work Engagement*

Frequentist Scale Reliability Statistics

95% CI				
Coefficient	Estimate	Std. Error	Lower	Upper
Cronbach's α	0.859			

9. Hasil Uji Asumsi Klasik

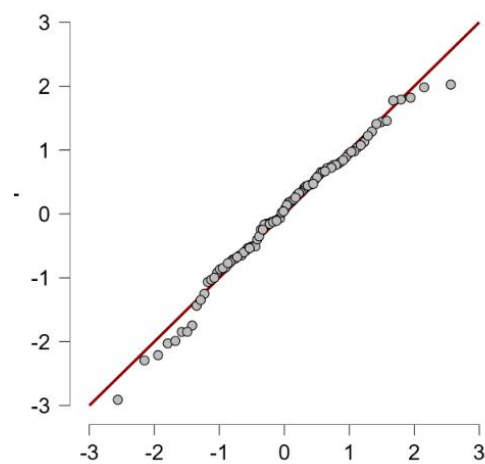
- **Uji Normalitas**

Fit Assessment

Fit Statistics

Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.059	.887

- **Uji Linearitas**



- **Uji Hipotesis**

Linear Regression

Model Summary - UWES

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	R ² Change	df1	df2	p
M ₀	0.000	0.000	0.000	7.734	0.000	0	99	
M ₁	0.606	0.367	0.360	6.185	0.367	1	98	< .001

Note. M₁ includes SPOS