

HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* GURU HONORER DI MAN “X” KOTA PADANG

Claudia Parestu^{1*}, Anindra Guspa²

^{1,2} Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang

E-mail: claudiaparestu6@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Guru Honorer di Man X Kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh guru honore Man X Kota Padang. Peneliti menggunakan teknik total sampling yang berjumlah 30 orang. Instrument pada penelitian ini menggunakan skala *Perceived Organizational Support* dan skala *Work Engagement* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. skala *Perceived organizational support* dari penelitian Rizki (2021) dikembangkan oleh Rhoades & Eisenberger (2002) Sedangkan skala *work engagement* dari penelitian Rizki (2021) yang akan dimodifikasi. Skala *work engagement* dikembangkan oleh (Schaufeli et al., 2002) . Analisis data dilakukan menggunakan analisis *product moment* dengan bantuan SPSS 21 *for windows* dan didapatkan koefisien korelasi (r) = 0.884 dengan nilai signifikansi sebesar $p=0.000$ ($p<0,05$), artinya terdapat hubungan positif antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement*. Dimana dapat disimpulkan bahwa semakin besar *Perceived Organizational Support* maka semakin besar juga terjadinya *Work Engagement* pada guru honorer

Kata kunci: *perceived organizational support, work engagement, guru honorer*

PENDAHULUAN

Secara garis besar di Indonesia guru terdiri dari guru PNS dan guru honorer. Guru PNS adalah guru yang telah di jamin oleh pemerintah sedangkan guru honorer guru tidak tetap yang dapat bekerja di instansi swasta maupun negeri. Guru honorer adalah guru yang mengabdikan di sekolah nasional atau internasional. Dalam hal ini guru dalam kedudukan sebagai pengajar harus memenuhi kriteria dan tuntutan yang sama dalam dunia pendidikan, serta harus cepat beradaptasi dengan perubahan kurikulum, serta harus menjaga citranya sebagai sosok yang dikagumi dan ditiru di sekolah (Surya, 2003). Perbedaan antara guru honorer dan jenis guru lain dari status honorer yang tidak tetap dan fakta bahwa, biasanya, mereka tidak menerima gaji yang sepadan dengan tingkat pekerjaan mereka, sebaliknya, mereka hanya diberikan insentif atau honor sesuai dengan kebijakan sekolahnya atau organisasi yang menjaminkannya (Ganefri, 2021).

Di dapati hasil observasi pada guru honorer dengan berbagai permasalahan, mulai dari masa mengabdikan yang relatif lama, diantaranya ada yang mengabdikan 19-25 tahun. Rata-

rata guru honorer menerima gaji Rp. 300.000,00, 250.000,00 dan Rp 200.000,00 perbulan maupun pertriwulan, namun mereka tetap bertahan dengan kondisi terpuruk bertahun-tahun, ditambah status kepegawaiannya yang belum jelas. Yang istimewa, masih banyak terdapat guru honorer yang bertahan padahal belum diangkat menjadi pegawai negeri sipil (PNS). Uniknya guru honorer tersebut tetap menjalankan tugas utamanya, sebagaimana tugas guru tetap, yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha kuasa (Ganefri, 2021)

Berdasarkan tuntutan profesi terdapat perbedaan antara guru honorer dengan guru PNS, hal-hal yang menimbulkan masalah seperti kesenjangan harapan yang tidak sesuai dengan kenyataan dan menimbulkan kekecewaan bagi guru honorer yang sudah lama mengabdikan, hal ini dapat mengakibatkan kebosanan dalam menjalankan aktivitas sebagai guru dan menurunnya loyalitas kerja (Prestiana & Putri, 2013). Gaji yang rendah dan tuntutan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja guru honorer di sekolah, terutama pada *engagement* guru honorer dalam bekerja.

Bakker (2011) mengungkapkan *work engagement* adalah Perilaku seseorang yang berdedikasi dan berkomitmen dalam sebuah pekerjaan yang tujuannya adalah untuk menimbulkan rasa nyaman dan fokus agar dapat melihat seberapa giat dan loyalnya seseorang dalam organisasinya dicirikan dengan sifat *vigor* (semangat), *dedication* (pengorbanan), dan *absorption* (konsentrasi). Maka apabila *work engagement* pada guru rendah akan mengakibatkan banyaknya guru yang mengalami kejenuhan dalam bekerja dan perilaku itu ditunjukkan dengan rasa ingin cepat pulang dan waktu sepanjang hari terasa jauh lebih lama dan tak jarang jika diberi tugas diluar jam kerjanya.

Berdasarkan *survey* data awal yang peneliti lakukan pada tanggal 14 november 2022 dengan bapak IL selaku Waka Kesiswaan di MAN X Kota Padang, didapati bahwa tanda rendahnya *work engagement* yang ditandai dengan adanya beberapa guru saat mengajar di kelas sambil berjualan makanan kepada siswa saat jam mengajar yang membuat waktu pelajaran tersita sehingga menimbulkan kritik dari orang tua siswa yang mendapat laporan dari anaknya. Mengajar tidak fokus dan serius serta kurangnya konsentrasi yang sejalan dengan *absorption* (konsentrasi penuh) yang seharusnya dimiliki oleh guru *engaged* terhadap instansi yang menaunginya (Bakker, 2011)

Hasil penelitian Ramdhani & Sawitri (2017) diyakini bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan percaya bahwa pekerjaannya menyenangkan dan akan bekerja keras untuk mencapai tujuan mereka dan fokus pada pekerjaan yang di gelutinya,

membuat mereka memberikan perhatian penuh, berenergi dan berpotensi pada pekerjaan. Individu yang antusias dengan pekerjaannya akan memberikan hasil kerja yang sangat baik tanpa keterpaksaan untuk melakukan apa yang dituntut oleh pekerjaannya. Penelitian Ari et al., (2011) *work engagement* menunjukkan hasil yang positif sehingga terciptanya karyawan yang mempunyai kondisi mental yang positif mengacu pada kejahteraan pekerjaan dan kemampuan diri yang berenergi dalam bekerja serta tahan dalam melaksanakan pekerjaan.

Work engagement individu terhadap pekerjaannya tidak hanya bersumber pada strategi penyelesaian masalah, kerja tim ada beberapa faktor lain yang mempengaruhinya salah satunya *perceived organizational support*, menurut Bakker & Demerouti (2008) *work engagement* dipengaruhi beberapa faktor internal diantaranya *job demands*, *job resources* dan *personal resources*. Faktor eksternalnya *perceived organizational support* adalah bentuk dukungan sosial yang dapat dikategorikan ke dalam *job resources*. Situasi lingkungan kerja, atau dukungan dari organisasi yang menjadi cerminan organisasi yang efektif bagi individu. Organisasi memiliki tugas yang sangat penting karena tingkat kepercayaan yang tinggi dan keinginan untuk berkontribusi pada organisasi (Eisenberger et al., 1986). Ketika seorang guru telah mendapatkan dukungan dari suatu organisasi, mereka dapat memberi penghargaan dengan menyelesaikan tugas mereka dengan ketelitian dan ketekunan.

Urgensi dalam meneliti *perceived organizational support* dan *work engagement* guru honorer adalah apabila *perceived organizational support* tinggi maka dapat meningkatkan *work engagement*. Berdasarkan hasil wawancara 14 november 2022 dengan beberapa guru honorer di Man X Kota Padang saat peneliti menanyakan apakah saat kesulitan dalam menjalankan tugas di sekolah baik dalam hal mengajar, membuat RPP serta absen dll, instansi memberikan dukungan baik moril hingga materil kepada guru-guru honorer sehingga dapat menciptakan kondisi positif pada guru. Namun guru-guru honorer menjawab tidak ada dukungan dari organisasi yang mereka rasakan dalam menjalankan tugas. Hasil penelitian Fairnandha (2021) bahwa organisasi berusaha sekuat tenaga memberikan dukungan kepada karyawan seperti mendukung dan selalu mendengarkan pendapat serta masukan karyawan dan memberikan kontribusi berupa penghargaan yang menunjukkan organisasi berdampak positif bagi karyawan sehingga mereka merasa dihargai. Penelitian terdahulu Man & Hadi (2013) menunjukkan adanya hubungan positif yang lemah dan bersifat positif dari *perceived organizational support* dan *work engagement*. Akan tetapi tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin, status guru, peran guru sebagai wali kelas, ataupun keinginan untuk menjadi guru hingga tua.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan *perceived organizational support* dengan *work engagement* guru honorer di MAN X Kota Padang”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *survey* dan mengumpulkan data dalam bentuk numerikal, metode ini menguji hipotesis dan menarik kesimpulan dari hasil suatu probalitas (Azwar, 2013). Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan *Perceived organizational support* dengan *work engagement* pada guru honorer di MAN X Kota Padang. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah kuisioner berbasis kertas yang akan dibagikan kepada guru honorer MAN X Kota Padang. Pada penelitian ini terdapat dua skala yaitu skala *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement*.

Skala *Perceived Organizational Support* yang akan digunakan adalah Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok individu terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2013). terdiri dari item favorable dan unfavorable, skala *Perceived organizational support* dari penelitian Rizki (2021) yang akan di modifikasi,Skala *Perceived organizational support* dikembangkan oleh Rhoades & Eisenberger (2002) yang berjumlah 17 aitem dengan model likert. Pada skala *perceived organizational support* yang digunakan mempunyai 4 alternatif jawaban yaitu SS = sangat sesuai, S = sesuai, TS = tidak sesuai, STS = sangat tidak sesuai.Berikut tabel blue print skala *Perceived Organizational Support* :

Tabel 1. Blueprint Skala *Perceived organizational support*

Variabel	Aspek-aspek	No Aitem	Jumlah
<i>Perceived Organizational Support</i>	Keadilan	1,2,3,4,5	5
	Dukungan Atasan	7,8,9,10,11,12	6
	Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja	6,13,14,15,16,17	6
	Total		17

Skala *work engagement* yang akan digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok individu terhadap fenomena sosial Sugiyono (2013). Penelitian ini menggunakan skala *work engage-*

ment dari penelitian Rizki (2021) yang akan dimodifikasi. Skala *work engagement* dikembangkan oleh (Schaufeli et al., 2002) dengan total 29 item menggunakan model skala Likert. Skala *work engagement* ini dalam bentuk 4 alternatif jawaban yakni alternatif jawaban yaitu SS = sangat sesuai, S = sesuai, TS = tidak sesuai, STS = sangat tidak sesuai. Berikut tabel blue print Skala *work engagement* :

Tabel 2. Blueprint Skala *work engagement*

Variabel	Aspek-aspek	No Aitem	Jumlah
Work Engage- ment	<i>Vigor</i>	1,2,3,4,5,6,7,8,9	9
	<i>Dedication</i>	10,11,12,13,14,15,16,17,18	9
	<i>Absorption</i>	19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29	11
	Total	29	

Prosedur penelitian terbagi menjadi 3 tahap. Pertama, peneliti menyiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini. Peneliti mencari bahan-bahan yang dibutuhkan, kemudian peneliti memahami tiap-tiap aspek yang ada pada bahan tersebut. Kedua, peneliti melakukan uji coba terhadap skala Perceived Organizational Support dan Work engagement. Setelah melakukan uji coba selanjutnya peneliti melakukan penskoran serta melakukan penghitungan dengan menggunakan bantuan Program SPSS Statistics Versi 21 for windows dengan tujuan untuk menguji kelayakan alat ukur dengan berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitasnya. Ketiga, tahap pelaksanaan penelitian ini peneliti melakukan penelitian. Pengambilan data dilakukan secara langsung di MAN X Kota Padang dengan cara menyebarkan angket kepada guru sesuai dengan yang telah ditentukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini dilakukan deskripsi data untuk memudahkan peneliti dalam menguji penelitian ini. Deskripsi data ini disajikan dalam bentuk skor empirik dan hipotetik. Skor hipotetik dan skor empirik pada penelitian kali ini didapatkan dari skala perilaku *work engagement* dan *perceived organizational support*. Dalam hal ini untuk mendapatkan skor hipotetik didapatkan secara manual, sedangkan untuk mencari skor empirik diperoleh dengan bantuan aplikasi SPSS 21.0. Berikut tabel hipotetik dan empirik :

Tabel 3. Skor Hipotetik dan Skor Empirik Skala Perilaku *Work Engagement* dan *Perceived Organizational Support*.

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
WE	29	116	72.5	14.5	44	108	86.5	19.8
POS	16	64	40	8	26	59	45.8	10

Dari skala *work engagement* diperoleh nilai mean empirik sebesar 86.5 sedangkan mean hipotetik 72.5. Pada skala *perceived organizational support*, diperoleh nilai mean empiric sebesar 45.8 dan nilai mean hipotetik 40. Dapat disimpulkan bahwa nilai mean empiric lebih besar dari pada mean hipotetik. Hal ini berarti bahwa guru honorer Man X Kota Padang memiliki perilaku *work engagement* dan *perceived organizational support* di atas rata-rata hipotetik.

Tabel 4. Kategorisasi Data Work Engagement

Kategori	Rumus	Skor	F	%
Tinggi	$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$	$87 \leq X$	19	63.3
Sedang	$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	$58 \leq X < 87$	5	16.7
Rendah	$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	$X < 58$	6	20

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas subjek memiliki tingkat perilaku *work enggement* pada kategori tinggi, dengan jumlah responden sebanyak 19 orang (63.3%). Untuk kategori sedang terdapat 5 responden (16.7%). Dan kategori rendah terdapat 6 orang responden (20%).

Tabel 5. Kategorisasi Data Perilaku Perceived Organizational Support

Kategori	Rumus	Skor	F	%
Tinggi	$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$	$48 \leq X$	15	50
Sedang	$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	$32 \leq X < 48$	12	40
Rendah	$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	$X < 32$	3	10

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas subjek memiliki tingkat perilaku *Perceived Organizational Support* pada kategori tinggi, dengan jumlah responden sebanyak 15 orang (50%). Untuk kategori sedang terdapat 12 responden (40%). Dan kategori rendah terdapat 3 orang responden (10%).

Pada hasil uji kolerasi yang dilakukan pada penelitian ini, ditemukan hubungan yang signifikan, terdapat korelasi positif antara *Work Engagement* dan *Perceived Organizational*

Support guru honorer di Man x Kota Padang. Hal ini dibuktikan dengan skor uji hipotesis, yang menghasilkan nilai $r = 0.884$ yang cukup tinggi karna sudah semakin dengan dengan angka 1 dengan nilai signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0,005$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Perceived Organizational Support* pada guru honorer, maka akan semakin besar juga tingkat perilaku *Work Engagement*. Tak jarang disebut juga memiliki korelasi positif, alias berhubungan.

Work engagement individu terhadap pekerjaannya tidak akan muncul tanpa ada faktor yang memengaruhinya, salah satunya *perceived organizational support*, menurut Bakker & Demerouti (2008) *work engagement* dipengaruhi beberapa faktor internal diantaranya *job demands*, *job resources* dan *personal resources*. Faktor eksternalnya *perceived organizational support* adalah bentuk dukungan sosial yang dapat di kategorikan kedalam *job resources*. Situasi lingkungan kerja, atau dukungan dari organisasi yang menjadi cerminan organisasi yang efektif bagi individu.

Pada riset ini ditemukan bahwa guru honorer di Man x Kota Padang, masuk dalam kategori tinggi di kedua variabel. Artinya semakin tingkat *perceived organizational support* maka akan semakin tinggi juga perilaku *work engagement* guru honorer, dikarenakan individu dengan *work engagement* tinggi berkeinginan fokus pada pencapaian primanya, karena merasa senang dengan profesi yang digelutinya. Oleh karena itu individu dengan *work engagement* yang tinggi memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, semangat saat bertugas, dan sering tenggelam dalam aktivitasnya, sehingga individu tersebut menunjukkan kinerja dan produktivitas yang tinggi (Bakker & Demerouti, 2008).

Agar terciptanya kondisi yang seimbang, organisasi memiliki tugas yang sangat penting untuk meningkatkan kepercayaan yang tinggi agar guru honorer berkeinginan untuk berkontribusi pada organisasi (Eisenberger et al., 1986). Ketika seorang guru telah mendapatkan dukungan dari suatu organisasi, mereka dapat memberi penghargaan dengan menyelesaikan tugas mereka dengan ketelitian dan ketekunan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* berkorelasi positif terhadap *work engagement*. *perceived organizational support* memang merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *work engagement* pada guru honorer. Jika guru honorer memiliki *perceived organizational support* yang baik, maka perilaku *work engagement* juga dapat meningkat, begitu juga sebaliknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada Guru Honorer Man x Kota Padang, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada Guru Honorer Man x Kota Padang. Hubungan ini tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin status guru, peran guru sebagai wali kelas ataupun keinginan guru untuk menjadi guru hingga pension. Adapun saran peneliti bagi subjek, ditemukan bahwa perilaku *work engagement* yang dilakukan guru honorer masuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini tentunya merupakan suatu hal yang menggembirakan. dapat menjadi masukan dan motivasi bagi instansi terkait dalam memberikan *perceived organizational support* kepada guru honorer agar tercipta *work engagement* yang sesuai visi misi instansi pendidikan. Serta bagi Peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan teknik sampling lain dengan ruang lingkup subjek yang lebih luas. penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan *work engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari, D., Nugroho, S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2011). *Hubungan ANTARA PSYCHOLOGICAL CAPITAL Dengan WORK Engagement PADA KARYAWAN PT . BANK Mega Regional Area Semarang Tantangan . Tantangan Tersebut Diantaranya*.
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model Of Work Engagement. *Current Directions In Psychological Science*, 20(4), 265–269.
<https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived Organizational Support*. 71(3), 500–507.
- Fairnandha, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, Dan Job Satisfaction Terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920–930.
<https://doi.org/10.26740/Jim.V9n3.P920-930>
- Ganefri, O. P. (2021). *Tentang Status Kepegawaian Guru Honorer Universitas Negeri PADANG*. 1–26.
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work Engegement Pada Guru SMA Swasta Di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(2), 90–99.
- Prestiana, N. D. I., & Putri, T. X. A. (2013). Internal Locus Of Control Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Bekasi Selatan.

<https://doi.org/10.1177/0963721411414534>

- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Bogor. *Jurnal Empati*, 6(1), 199–205.
<https://doi.org/10.14710/Empati.2017.15211>
- Rizki. (2021). Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan PT. MNC Skyvision Dumai. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Surya, M. (2003). Percikan Perjuangan Guru. Aneka Ilmu.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif DAN R & D. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.