

HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA GURU HONORER SEKOLAH DASAR

Vidalisia Masithoh Chairun Nisa¹, Isnanita Noviyya Andriyani²
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Indonesia^{1,2}
e-mail: vidalisiامن@gmail.com

ABSTRAK

Work engagement tidak terjadi secara otomatis sehingga guru honorer dalam suatu organisasi tidak terlepas dari *organizational support*. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat dan menjelaskan hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *correlational study*. Pengambilan data menggunakan teknik *purposive sampling*, melibatkan 87 guru honorer dari 651 guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo. Instrumen pengukuran yang digunakan adalah skala “*Perceived Organizational Support*” ($\alpha = 0,89$) dan skala “*Work Engagement*” ($\alpha = 0,86$). Hasil analisis uji hipotesis menggunakan metode korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan signifikan dan positif antara *perceived organizational support* dan *work engagement*. Nilai signifikansi sebesar 0,021 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan. *Pearson correlation* sebesar 0,248 mengindikasikan hubungan positif, yang berarti kenaikan tingkat *perceived organizational support* akan diikuti oleh kenaikan tingkat *work engagement*. Begitu pula sebaliknya, menurunnya tingkat *perceived organizational support* secara langsung menurunkan tingkat *work engagement*.

Kata Kunci: *Perceived organizational support, work engagement, guru honorer*

ABSTRACT

Work engagement does not occur automatically so that honorary teachers in an organization cannot be separated from organizational support. The purpose of this study is to see and explain the relationship between perceived organizational support and work engagement in honorary elementary school teachers in Kulon Progo. This research uses quantitative methods with a correlational study approach. Data were collected using purposive sampling technique, involving 87 honorary teachers from 651 elementary school honorary teachers in Kulon Progo. The measurement instruments used were the “Perceived Organizational Support” scale ($\alpha = 0.89$) and the “Work Engagement” scale ($\alpha = 0.86$). The results of hypothesis testing analysis using the Pearson correlation method showed a significant and positive relationship between perceived organizational support and work engagement. The significance value of 0.021 ($p < 0.05$) indicates that the relationship is significant. Pearson correlation of 0.248 indicates a positive relationship, which means that an increase in the level of perceived organizational support will be followed by an increase in the level of work engagement. Vice versa, a decrease in the level of perceived organizational support directly decreases the level of work engagement.

Keywords: *Perceived organizational support, work engagement, honorary teacher*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam proses pembangunan dan kemajuan suatu negara. Oleh karena itu, perhatian terhadap kualitas sumber daya manusia di suatu negara sangatlah penting dan harus disesuaikan dengan kebutuhan zaman. Melalui proses

pendidikan yang baik, dimungkinkan dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. (Nurdin, 2021). Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 3 menyebutkan “pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk perkembangannya potensi peserta didik agar dapat menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab” (UU No. 20 Tahun, 2003).

Keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan Pendidikan sesuai dengan undang-undang tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) (Dahniar, 2021). Pendidik atau guru, sebagai komponen kunci sumber daya manusia, memainkan peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan dan membentuk masa depan generasi mendatang (Nur & Alwi, 2023). Umumnya guru di lembaga pendidikan formal adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Namun, nyatanya tidak semua guru di sekolah memiliki status PNS; sebagian dari guru berstatus sebagai guru honorer atau tidak tetap (Alfanan et al., 2021).

Perbedaan antara guru tetap dan honorer tidak hanya terbatas pada status kepegawaian, tetapi juga mencakup perbedaan signifikan dalam hal kompensasi atau gaji yang diterima. (Nurdin, 2021). Guru honorer memiliki status yang tidak tetap dan sering kali mendapatkan gaji yang tidak sebanding dengan tingkat pekerjaan yang telah mereka lakukan. Sebaliknya, mereka umumnya hanya menerima insentif atau honorarium yang ditetapkan oleh kebijakan atau lembaga pendidikan yang mempekerjakan mereka (Parestu & Guspa, 2023). Sementara itu, guru yang berstatus PNS memiliki hak yang lebih komprehensif, mencakup gaji sesuai standar pegawai negeri, tunjangan kesehatan, dan pensiun yang menjamin keamanan finansial di masa pensiun. Hal ini menciptakan perbedaan signifikan dalam kualitas hidup dan keamanan finansial dibandingkan dengan guru honorer (Pitriyani et al., 2022).

Sebuah survei yang dilakukan oleh *Institute for Demographic and Poverty Studies* (IDEAS) dan GREAT Edunesia Dompot Dhuafa pada Mei 2024 mengungkapkan kondisi kesejahteraan guru di Indonesia. Hasil dari survei tersebut menunjukkan bahwa mayoritas guru honorer, yakni 74,3%, menerima penghasilan di bawah Rp2 juta per bulan, dan bahkan 20,5% di antaranya hanya mendapatkan penghasilan di bawah Rp500 ribu. Kondisi ini mendorong 55,8% guru untuk mencari sumber penghasilan tambahan dari pekerjaan lain. Banyak di antaranya yang memilih mengajar privat atau bimbingan belajar (39,1%), berdagang (29,3%), bertani (12,8%), menjadi buruh (4,4%), konten kreator (4%), atau bahkan driver ojek online (3,1%). Hal ini menunjukkan betapa besar tekanan finansial yang dihadapi guru, sehingga mereka harus melakukan pekerjaan sampingan untuk meningkatkan pendapatan (“Survei IDEAS,” 2024).

Berdasarkan survei tersebut Istimewanya guru honorer tetap bertahan menghadapi berbagai permasalahan selama bertahun-tahun. Parestu dan Guspa (2023), dalam penelitian mereka menyatakan bahwa dedikasi luar biasa guru honorer yang telah mengabdikan cukup lama dalam dunia pendidikan, bahkan ada yang telah mengabdikan antara 19 hingga 25 tahun. Meskipun status kepegawaian mereka masih belum jelas, para guru honorer ini tetap menjalankan tugas utama mereka, sama seperti guru PNS. Guru honorer tersebut dengan penuh dedikasi, mendidik, mengajar, membimbing dan mengarahkan peserta didik untuk menjadi individu yang berakhlak mulia, beriman dan bertakwa.

Guru sekolah dasar sendiri memainkan peran substansial dalam pembentukan fondasi pendidikan yang kokoh. Mereka bertanggung jawab memberikan dasar-dasar pengetahuan,

sikap, keterampilan dan nilai spiritual kepada peserta didik, pengetahuan dan etika tersebut akan menjadi bekal peserta didik dalam proses berikutnya (Fauzi & Syafar, 2017). Mengingat signifikansi peran ini, penting untuk memberikan pengakuan dan penghargaan kepada guru honorer sekolah dasar melalui kompensasi dan insentif yang memadai. Hal ini mencakup gaji dan tunjangan yang layak sebagai pengakuan atas dedikasi dan kontribusi mereka dalam mencerdaskan generasi masa depan. Kompensasi rendah yang diterima oleh guru honorer mengakibatkan mereka kurang dapat fokus dalam melaksanakan tugas terutama dalam proses belajar mengajar, dan hal ini mungkin disebabkan oleh adanya pekerjaan lain di luar tanggung jawab sebagai guru untuk memenuhi kebutuhan hidup (Nurdin, 2021). Besaran kompensasi tersebut secara langsung mempengaruhi tingkat *work engagement* guru honorer dalam menjalankan tugasnya.

Work Engagement menurut Schaufeli et al. (2006), merupakan keadaan atau sikap positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya, yang mencakup tiga dimensi penting, yakni semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Semangat ini mencerminkan energi dan motivasi dalam bekerja. Dedikasi merupakan rasa bangga dan komitmen terhadap pekerjaan. Sementara penghayatan menggambarkan kemampuan fokus dan larut dalam pekerjaan. Lebih lanjut, Bakker dan Leiter (2010), menjelaskan bahwa *work engagement* menunjukkan tingkat semangat yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Dengan tingkat *work engagement* yang tinggi, individu akan lebih termotivasi, lebih bersemangat menyelesaikan pekerjaan, berkeinginan untuk meraih kesuksesan, serta memiliki komitmen pribadi dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, mereka cenderung merasa bersemangat dan antusias dalam menjalankan pekerjaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka (Bakker & Leiter, 2010). Di sisi lain, jika tingkat *work engagement* yang rendah, ini dapat mengakibatkan munculnya perasaan negatif dan ketidakbahagiaan di lingkungan kerja. Individu juga cenderung merasakan kekosongan dan keinginan untuk meninggalkan organisasi (Ramdhani & Sawitri, 2017).

Organisasi perlu menyadari bahwa *work engagement* tidak terjadi secara otomatis, sehingga keberadaan individu dalam suatu organisasi tidak terlepas dari *organizational support* (Ramdhani & Sawitri, 2017). Menurut Eisenberger et al. (1986), *perceived organizational support* (POS) merujuk pada keyakinan atau persepsi individu mengenai sejauh mana organisasi memperhatikan dan menghargai kontribusi serta kesejahteraan anggotanya. Ketika individu merasakan dukungan, perhatian, dan penghargaan dari organisasi, mereka akan termotivasi untuk bekerja lebih tekun dan berkontribusi secara optimal (Sun, 2019). Jika guru honorer merasakan *organizational support* yang tinggi, mereka cenderung lebih kuat menginternalisasi identitas organisasi, bekerja dengan lebih baik, dan memiliki persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut (Sari, 2019). Ketika guru honorer merasakan *organizational support* yang sejalan dengan aturan dan harapan mereka, maka guru honorer tersebut secara otomatis akan memiliki komitmen untuk memenuhi tanggung jawabnya terhadap organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Penelitian sebelumnya oleh Parestu dan Guspa (2023) yang telah melakukan penelitian pada guru honorer di MAN “X” Kota Padang yang berjumlah 30 orang, menemukan hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Hasil serupa juga ditemukan Ramdhani dan Sawitri (2017) pada 38 karyawan PT. X di Bogor, menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara *perceived*

organizational support dan *work engagement*, sehingga peningkatan *perceived organizational support* berdampak langsung pada peningkatan WE.

Berdasarkan survei data awal melalui observasi dan wawancara dengan bapak HP dan pengisian kuisioner melalui gform oleh 20 guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo, ditemukan bahwa rendahnya *work engagement* ditunjukkan oleh adanya guru honorer yang sering mengalami kelelahan fisik dan emosional akibat beban kerja yang tinggi dan gaji yang rendah. Kondisi ini diperburuk oleh kenyataan bahwa adanya pekerjaan sampingan yang mereka lakukan, seperti berjualan di sekolah atau menitipkan barang dagangan di warung terdekat, yang mengharuskan mereka untuk bangun lebih awal sebelum berangkat mengajar. Hal ini dapat mengakibatkan mereka merasa lelah dan kehilangan semangat untuk bekerja. Beberapa guru honorer juga menjalankan bimbingan belajar untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan membagi waktu untuk memenuhi kebutuhan tersebut, proses mengajar menjadi kurang fokus dan serius, serta mengurangi konsentrasi yang seharusnya dimiliki oleh guru yang terlibat secara aktif dalam lembaga pendidikan.

Pada hasil survei awal juga ditemukan bahwa rendahnya *perceived organizational support* ditunjukkan oleh adanya guru honorer yang merasa terbebani dan stress karena kurangnya dukungan dari atasan serta rekan kerja. Beban kerja yang tinggi dan gaji yang rendah seringkali membuat guru honorer merasakan ketidakpuasan pada penghargaan dan kondisi kerja organisasi, sehingga mengakibatkan penurunan kinerja selama kegiatan belajar mengajar. Karena adanya ketidakadilan pada guru honorer tersebut, mereka cenderung lebih sering keluar dari pekerjaan sebagai guru honorer dan lebih memilih untuk mencari pekerjaan lain atau melakukan pekerjaan sampingan demi memenuhi kebutuhan hidup.

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa *work engagement* guru honorer kurang memiliki semangat (*vigor*) dalam menjalankan tugasnya, ditandai dengan 60% guru honorer mengerjakan tugas kurang maksimal, serta kurangnya motivasi menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja yang lain. Pada dedikasi (*dedication*) 65% guru honorer kurang memiliki usaha dalam memberikan sumbangsih untuk kemajuan instansi. Dan dalam aspek penghayatan (*absorption*) ditandai dengan 65% tidak menikmati tugas atau pekerjaannya di sekolah. Ketidakmampuan untuk memberikan yang terbaik dapat menurunkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Hasil kuesioner pada *perceived organizational support* guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo menunjukkan bahwa organisasi kurang dalam memberikan keadilan (*fairness*) pada guru honorer, ditandai dengan 55% organisasi mengabaikan pendapat dari guru honorer dalam membuat keputusan strategis. Pada dukungan atasan (*supervisory support*) 60% guru honorer cenderung merasa bahwa atasan kurang bersedia membantu ketika mereka memiliki permasalahan khusus saat bekerja. Dan pada aspek penghargaan dan kondisi kerja organisasi (*organizational reward and job condition*) 80% guru honorer merasa bahwa organisasi tidak memberikan gaji yang setara dengan kontribusi yang mereka lakukan.

Hasil survei diatas menyatakan bahwa guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo merasakan ketidakpuasan terhadap *organizational support* yang diberikan sehingga berpengaruh pada *work engagement* atau kondisi dan keadaan mereka dalam menjalankan pekerjaannya, kenyataannya bahwa tingkat tingginya *perceived organizational support* yang dirasakan berpotensi meningkatkan *work engagement*. Urgensi penelitian ini yaitu jika dilihat berdasarkan temuan diatas di lokasi penelitian ini terdapat masalah terkait topik yang belum pernah diteliti sehingga hasil penelitian ini dapat menjawab dan bermanfaat bagi organisasi dan kontribusi pada bidang psikologi pendidikan.

Berdasarkan pemaparan diatas, penelitian terkait guru honorer ini penting dilakukan, dalam mempertahankan kualitas sumber daya manusia, sebuah organisasi harus berupaya untuk membangun serta meningkatkan *work engagement* setiap individu dengan memberikan *support* yang memadai dari organisasi. Maka tujuan penelitian ini untuk melihat dan menjelaskan hubungan *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo. Hipotesis yang diajukan yaitu terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *correlational study*. Pengambilan data menggunakan teknik *purposive sampling*. Kriteria partisipan adalah guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo, perempuan dan laki-laki, berusia 22-55 tahun, dan memiliki pengalaman bekerja minimal 1 tahun. Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui Google Form pada periode 27 Oktober hingga 10 November 2024. Jumlah sampel 87 guru honorer dipilih dari 651 populasi menggunakan rumus Slovin. Sebagian besar responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 57 orang dengan persentase 65,5%, dan mayoritas berusia antara 26 hingga 35 tahun dengan persentase 43,7%. Berikut adalah tabel yang menunjukkan sebaran sampel guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo:

Tabel 1. Distribusi Subjek

Keterangan	Subjek	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki – laki	30	34,5%
	Perempuan	57	65,5%
Σ		87	
Usia	22-25 tahun	27	31%
	26-35 tahun	38	43,7%
	36-45 tahun	16	18,4%
	46-55 tahun	6	6,9%
Σ		87	
Lama Bekerja	≤ 5 tahun	63	72,4%
	> 5 tahun	27	27,6%
Σ		87	

Skala Likert dengan lima kategori digunakan dalam penelitian ini, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), cukup setuju (CS), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Skala variabel independen, *Perceived Organizational Support* (POS), dikembangkan berdasarkan teori Eisenberger et al. (1986) oleh peneliti sendiri yang mencakup tiga dimensi utama, yaitu keadilan yang diterima (*fairness*), dukungan atasan (*supervisory support*), dan penghargaan dan kondisi kerja organisasi (*organizational reward and job condition*) yang berjumlah 15 aitem. Sementara itu, skala variabel dependen, *Work Engagement* (WE), diadopsi dari penelitian Widarnandana (2019) yang berdasarkan teori Schaufeli & Bakker (2004) yang mencakup tiga dimensi utama, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) yang berjumlah 19 aitem.

Penelitian ini melakukan pengujian validitas yang mencakup penilaian validitas isi dan aitem. Validitas isi dinilai melalui analisis rasional dan pertimbangan para profesional atau ahli

dengan kriteria sebagai psikolog dan/atau ilmuwan psikologi (Hastuti & Hardew, 2024). Hasil uji validitas berdasarkan rumus Aiken pada skala *perceived organizational support* sebesar 0,84 dan skala *work engagement* sebesar 0,81. Pengujian reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan SPSS 22. Hasil dari uji reliabilitas untuk skala *perceived organizational support* memperoleh nilai Cronbach's alpha $\alpha = 0,89$ sementara skala *work engagement* memperoleh nilai Cronbach's alpha $\alpha = 0,86$. Menurut Azwar (2012), sebuah instrumen penelitian dianggap dapat diandalkan (reliable) atau konsisten dalam pengukurannya memiliki nilai Cronbach's Alpha $\alpha > 0,70$ (Azwar, 2012).

Metode analisis data dalam penelitian ini terdiri uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi meliputi uji normalitas data menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan uji linieritas dengan melihat nilai *deviation from linearity*. Sementara itu, uji hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi Pearson *product moment* untuk menguji hubungan antara variabel *perceived organizational support* dan *work engagement*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Statistik Data Penelitian

Data penelitian ini diperoleh dari 87 guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo. Untuk memahami karakteristik data, dilakukan analisis statistik deskriptif. Hasil analisis statistik deskriptif ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Statistik Data Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Perceived Organizational Support</i>	87	61	72	66.62	1.637
<i>Work Engagement</i>	87	77	88	84.21	1.600

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan total subjek penelitian berjumlah 87 guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo. Variabel *perceived organizational support* memiliki nilai minimal 61, nilai maksimal 72, dan nilai rata-rata (mean) 66,62 dengan standar deviasi 1,637. Sementara itu, variabel *work engagement* memiliki nilai minimal 77, nilai maksimal 88, dan nilai rata-rata 84,21 dengan standar deviasi 1,600.

Kategorisasi Variabel Penelitian

Kategorisasi variabel *perceived organizational support* dan *work engagement* ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Variabel *Perceived Organizational Support*

Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
$x < 64,98$	Rendah	6	6,9%
$64,98 \leq x < 68,25$	Sedang	71	81,6%
$x \geq 68,25$	Tinggi	10	11,5%
Σ		87	100%

Pada tabel di atas, variabel *perceived organizational support* dibagi menjadi tiga kategori, yakni rendah ($x < 64,98$), sedang ($64,98 \leq x < 68,25$), dan tinggi ($x \geq 68,25$). Berdasarkan data, sebanyak 6 orang (6,9%) memiliki tingkat *perceived organizational support* rendah, 71 orang (81,6%) memiliki tingkat *perceived organizational support* sedang, dan 10 orang (11,5%) memiliki tingkat *perceived organizational support* tinggi.

Tabel 4. Variabel Work Engagement

Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
$x < 82,61$	Rendah	8	9,2%
$82,61 \leq x < 85,81$	Sedang	65	74,7%
$x \geq 85,81$	Tinggi	14	16,1%
Σ		87	100%

Pada tabel di atas, variabel *work engagement* dibagi menjadi tiga kategori, yakni rendah ($x < 82,61$), sedang ($82,61 \leq x < 85,81$), dan tinggi ($x \geq 85,81$). Berdasarkan data, sebanyak 8 orang (9,2%) memiliki tingkat *work engagement* rendah, 65 orang (74,4%) memiliki tingkat *work engagement* sedang, dan 14 orang (16,1%) memiliki tingkat *work engagement* tinggi.

Uji Normalitas

Analisis selanjutnya adalah uji normalitas data menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	.200	Data berdistribusi normal
<i>Work Engagement</i>		

Uji normalitas data dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) (Widana & Muliani, 2020). Hasil analisis uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$), yang menandakan data tersebut berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Analisis berikutnya yaitu uji linieritas dengan melihat nilai *deviation from linearity*. Hasil uji linieritas ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

			Sig.	Keterangan
<i>Work Engagement</i> *	Between	Linearity	.021	Linier
<i>Perceived Organizational Support</i>	Group	Deviation from linearity	.440	Linier

Uji linieritas dilakukan untuk menganalisis linear atau tidak hubungan antara variabel *perceived organizational support* dan *work engagement*. hubungan linier ditandai oleh nilai signifikansi *linearity* kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) atau nilai signifikansi *deviation from linearity*

lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) (Widana & Muliani, 2020). Hasil analisis uji linieritas menunjukkan nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,440 ($p > 0,05$), yang menandakan hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement* adalah linier. Temuan ini sesuai dengan kriteria linieritas yang ditetapkan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi Pearson *product moment*. Hasil uji hipotesis ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

		<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Work Engagement</i>
<i>Perceived Organizational Support</i>	Pearson Correlation	1	.248*
	Sig. (2-tailed)		.021
	N	87	87
<i>Work Engagement</i>	Pearson Correlation	.248*	1
	Sig. (2-tailed)	.021	
	N	87	87

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil analisis uji hipotesis menggunakan metode korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan signifikan dan positif antara *perceived organizational support* dan *work engagement*. Nilai signifikansi sebesar 0,021 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan. Pearson *correlation* sebesar 0,248 mengindikasikan hubungan positif, yang berarti kenaikan tingkat *perceived organizational support* akan diikuti oleh kenaikan tingkat *work engagement*. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo. Artinya kenaikan tingkat *perceived organizational support* secara langsung berbanding lurus dengan peningkatan *work engagement*, begitu pula sebaliknya, menurunnya tingkat *perceived organizational support* secara langsung akan menurunkan tingkat *work engagement*. Temuan penelitian ini menunjukkan keselarasan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parestu dan Guspa (2023) serta Hartono dan Izzati (2022). Keduanya menemukan hubungan positif signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada guru. Penelitian Parestu dan Guspa melibatkan 30 guru honorer di MAN "X" Kota Padang, sementara Hartono dan Izzati menganalisis 45 guru di Yayasan "X". Konsistensi hasil ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan positif dan signifikan langsung terhadap *work engagement*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kenaikan nilai *perceived organizational support* akan meningkatkan *work engagement* pada guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo, begitu pula sebaliknya.

Diterimanya hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *work engagement*. Temuan ini mengindikasikan bahwa *perceived organizational support* merupakan faktor signifikan yang berkontribusi terhadap peningkatan *work engagement* pada guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo. Dengan demikian, *perceived organizational support* memperkuat peran strategisnya dalam meningkatkan *work engagement*. Penelitian ini selaras dengan teori Bakker dan Leiter (2010), tentang Job Demands-Resources, yang menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* meliputi tiga faktor, yakni tuntutan pekerjaan (*job demands*), sumber daya pekerjaan (*job resources*), dan sumber daya pribadi (*personal resources*). Dalam konteks ini, *perceived organizational support* berperan sebagai *job resources*. *Organizational support* yang dirasakan akan membantu guru honorer dalam mengurangi tekanan dari tuntutan pekerjaan, sehingga mereka dapat meningkatkan motivasi mereka. Hal ini sesuai dengan teori Rhoades & Eisenberger (2002), yang menyatakan bahwa pengakuan atas kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan guru honorer merupakan bentuk nyata *organizational support*.

Tingkat *perceived organizational support* pada guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo didominasi oleh skor yang menyatakan bahwa sebanyak 71 orang (81,6%) berada dalam kategori yang sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa *perceived organizational support* guru honorer cenderung baik. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), *perceived organizational support* terdiri dari tiga dimensi. Pertama, keadilan (*fairness*) mencerminkan persepsi individu terhadap kesetaraan, keadilan dan transparansi dalam lingkungan kerja. Kedua, dukungan atasan (*supervisory support*) merefleksikan persepsi individu tentang dukungan, bimbingan dan pengakuan dari pimpinan. Ketiga, penghargaan dan kondisi kerja organisasi (*organizational reward and job condition*) meliputi pengakuan, penghargaan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang mendukung (Hartono & Izzati, 2022). Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor *perceived organizational support* pada guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo adalah sebagai berikut: penghargaan dan kondisi kerja organisasi (4,45), dukungan atasan (4,44) dan keadilan (4,43). Dengan demikian, penghargaan dan kondisi kerja organisasi (*organizational reward and job condition*) merupakan dimensi yang paling mempengaruhi guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo, diikuti oleh dukungan atasan (*supervisory support*) dan keadilan (*fairness*).

Tingkat *work engagement* pada guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo cenderung baik, dengan responden 65 orang (74,7%) berada dalam kategori sedang. Menurut Bakker dan Leiter (2010), *work engagement* terdiri dari tiga dimensi. Pertama, semangat (*vigor*), mencerminkan motivasi dan dorongan individu untuk berusaha maksimal dalam pekerjaan, sehingga mampu menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas secara optimal. Kedua, dedikasi (*dedication*), merefleksikan tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaannya, ditandai dengan perasaan tantangan, kebanggaan dan antusiasme. Ketiga, penghayatan (*absorption*), menunjukkan kemampuan individu untuk fokus dan mempertahankan konsentrasi tinggi, sehingga mereka merasa waktu berlalu cepat dan merasakan kepuasan dalam pekerjaan (Hartono & Izzati, 2022). Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor *work engagement* pada guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo adalah sebagai berikut: semangat (4,5), penghayatan (4,42) dan dedikasi (4,38). Dengan demikian, semangat (*vigor*) merupakan dimensi paling mempengaruhi guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo, diikuti oleh penghayatan (*absorption*) dan dedikasi (*dedication*).

Perlu untuk diingat bahwa *work engagement* tidak terjadi secara otomatis, sehingga keberadaan individu dalam suatu organisasi tidak terlepas dari *organizational support* (Ramdhani & Sawitri, 2017). *Work engagement* pada guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo cenderung baik karena Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Kulon Progo telah mengimplementasikan beberapa program untuk meningkatkan kinerja guru honorer yaitu adanya pelatihan bimbingan teknis seperti pelatihan atau workshop untuk meningkatkan kompetensi guru honorer. Menurut Robbins dan Judge (2008), melibatkan guru honorer dalam proses pengambilan keputusan sangat penting. Keterlibatan ini dapat meningkatkan *perceived organizational support*, yang berdampak positif pada motivasi, komitmen, produktivitas dan kepuasan kerja. Sebaliknya, kurangnya *engaged* dapat menyebabkan *perceived organizational support* negatif, menurunkan *work engagement* dan mempengaruhi kualitas kerja (Alkasim & Prahara, 2019), namun jika guru honorer merasakan adanya *organizational support* yang tinggi, dengan memberikan dukungan, perhatian, dan penghargaan yang cukup dari organisasi, guru honorer akan terdorong untuk bekerja dengan lebih giat, mereka akan cenderung lebih kuat menginternalisasi identitas organisasi, bekerja dengan lebih baik, dan memiliki *perceived organizational support* yang lebih positif sehingga berpengaruh pada *work engagement* guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo (Sari, 2019).

Penelitian ini menawarkan kebaharuan signifikan dalam topik *perceived organizational support* dan *work engagement*. Jika sebelumnya penelitian serupa umumnya melibatkan guru SMA sederajat atau karyawan perusahaan, penelitian ini memfokuskan pada guru honorer sekolah dasar. Hal lain yang menjadi kebaharuan adalah lokasi penelitian. Penelitian ini berlokasi di Kulon Progo. Kebaharuan ini memberikan perspektif baru dan kontribusi penting bagi pengembangan teori dan praktik psikologi pendidikan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada guru honorer sekolah dasar di Kulon Progo. Artinya kenaikan tingkat *perceived organizational support* akan diikuti oleh kenaikan tingkat *work engagement*, begitupun sebaliknya menurunnya tingkat *perceived organizational support* secara langsung menurunkan tingkat *work engagement*. Hasil penelitian ini menawarkan rekomendasi strategis bagi organisasi atau lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas kerja guru honorer yaitu dengan melibatkan seluruh guru secara merata. Hal ini dapat dicapai melalui pelaksanaan kegiatan sosialisasi pengembangan diri, dan pengembangan sekolah dengan bentuk pelatihan atau bimbingan teknis. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa seluruh tugas yang diberikan sekolah dapat dilaksanakan dengan tepat waktu. Penelitian ini menyediakan pemahaman tentang *perceived organizational support* dan *work engagement*, sehingga dapat menjadi acuan untuk pengembangan program pendidikan yang efektif. Dengan demikian, lembaga pendidikan dapat meningkatkan *perceived organizational support* yang pada akhirnya juga akan meningkatkan *work engagement* guru honorer. Penelitian lanjutan direkomendasikan untuk memperdalam pemahaman tentang *work engagement* dengan mengeksplorasi faktor-faktor lain yaitu *psychological well-being*, budaya organisasi, beban kerja dan lain sebagainya yang mempengaruhi variabel tersebut. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas subjek penelitian untuk meningkatkan generalisasi penelitian, terutama dalam konteks *perceived organizational support* dan *work engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfanan, A., Ahmad, F., Khrisdiyanto, F. J., & Untari, J. (2021). Stres Kerja dan Kinerja pada Guru Honorer di Daerah Binaan Vi Dewi Sartika Bantarkawung Brebes Jawa Tengah Tahun 2021. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 17–22. <https://prosiding.respati.ac.id/index.php/PSN/article/view/343%0Ahttps://prosiding.respati.ac.id/index.php/PSN/article/download/343/327>
- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2019). Perceived Organizational Support dengan Employee Engagement pada Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4, 185–194.
- Anonim. (n.d.). Survei IDEAS: 74 Persen Guru Honorer dibayar Lebih Kecil dari Upah Minimum Terendah Indonesia. *Ideas.or.Id*. <https://ideas.or.id/2024/05/22/survei-ideas-74-persen-guru-honorer-dibayar-lebih-kecil-dari-upah-minimum-terendah-indonesia/>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *A Handbook of Essential Theory and Research : Work Engagement*. Psychology Press. https://books.google.co.id/books?id=kV54AgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Dahniar. (2021). Sistem Pendidikan, Pendidikan Sebagai Sistem dan Komponen serta Interpendensi antar Komponen Pendidikan. *Jurnal Literasiologi*, 7(3).
- Depdiknas. (2003). *Undang-undang RI No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fauzi, H., & Syafar, D. (2017). Studi Tentang Kebijakan Guru Honorer Sekolah Dasar Di Yogyakarta. *TADBIR Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 162–172.
- Hartono, B. C., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja pada Guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 1–18.
- Hastuti, D. A. D., & Hardew, A. K. (2024). Hubungan Shyness Dengan Kecemasan Sosial. *Jurnal Consulenza: Jurnal Bimbingan Konseling Dan Psikologi*, 7(1), 37–49.
- Nur, Y. M., & Alwi, M. A. (2023). Hubungan Psychological Wellbeing dengan Stres Kerja Guru Honorer SMA Sederajat di Kecamatan Bulukumpa. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(10), 570–578.
- Nurdin. (2021). Guru Honorer dalam Upaya Memperoleh Status Kepegawaian Tenaga Pendidik Pegawai Negeri Sipil. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(2), 10–19. <https://doi.org/10.37985/murhum.v2i2.46>
- Parestu, C., & Guspa, A. (2023). Hubungan Perceived Organizational Support Dengan Work Engagement Guru Honorer Di Man “X” Kota Padang. *CAUSALITA : Journal of Psychology*, 1(3), 141–149. <https://doi.org/10.62260/causalita.v1i3.25>
- Pitriyani, A., Sanda, Y., Remi, S. N., Yesepa, & Mulawarman, W. G. (2022). Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 4004–4015. <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/971>
- 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>
- 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>

- Robbins, S., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4714>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. In *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sun, L. (2019). Perceived Organizational Support: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15102>
- Widana, W., & Muliani, P. L. (2020). Buku Uji Persyaratan Analisis. In *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan di RSUD Kota Semarang*. Klik Media.
- Widarnandana, I. G. D. (2019). Penyusunan Skala Work Engagement Pada Pegawai di Indonesia I Gde Dhika Widarnandana. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 3(1), 15–27.