

**PERAN PENINGKATAN *JOB DEMANDS*, *JOB SATISFACTION*,  
*CALLING*, DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*  
TERHADAP PENINGKATAN *WORK ENGAGEMENT* PARA GURU**

**Lithalia Febe Harianto**

Manajemen, Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa

[febelithalia@gmail.com](mailto:febelithalia@gmail.com)

**Regi Sanjaya**

Manajemen, Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa

[regi\\_sanjaya@ithb.ac.id](mailto:regi_sanjaya@ithb.ac.id)

**Linda Gandajaya**

Manajemen, Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa

[linda@ithb.ac.id](mailto:linda@ithb.ac.id)

**Rizka Nugraha Pratikna**

Manajemen, Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan

[rizka.nugraha.p@unpar.ac.id](mailto:rizka.nugraha.p@unpar.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Job Demands*, *Job Satisfaction*, *calling*, dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* guru di Sekolah X Bandung. Pengambilan data pada seluruh anggota populasi, sejumlah 33 orang. Regresi linier berganda digunakan sebagai metode analisis untuk mengetahui pengaruh dari semua variabel yang terlibat. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber data yang digunakan adalah data primer dari kuesioner dan wawancara. Setelah data diperoleh, data diolah menggunakan aplikasi SPSS 22. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh simultan secara signifikan antara variabel *job demands*, *job satisfaction*, *calling*, dan *perceived organizational support* terhadap *work engagement* guru di Sekolah X, namun secara parsial, tidak terdapat pengaruh antara variabel *job demands* terhadap *work engagement*, dan juga tidak ada pengaruh antara variabel *calling* terhadap *work engagement*. Sedangkan *Job satisfaction* dan *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* guru di Sekolah X.

**Kata kunci:** *Job Demands*; *Job Satisfaction*; *Calling*; *Perceived Organizational Support*; *Work Engagement*; Keberhasilan

**ABSTRACT**

*Service companies offer products in the intangible forms. It is important to recognize that the human factor is always dominant in its industry and the product quality depends on the qualities of the human resources. One of the qualities is work engagement. As an organization in the service industry, a school has teachers as the main human resources. This research was conducted to determine the effect of Job Demands, Job Satisfaction, Calling, and Perceived Organizational Support on the Work Engagement of teachers at School X Bandung. The data collection is on all members of the population, 33 respondents. Multiple linear regression was used as an analytical method to determine the effect of all the variables involved. The data used in this study is quantitative data and the data sources used are primary data from questionnaires and interviews. After the data was obtained, the data was processed using the SPSS 22 application. The results obtained from this study are that there is a significant simultaneous effect between the variables of job demands, job satisfaction, calling, and perceived organizational support on teacher work engagement in School X, but partially, there is no influence between the job demands variable on work engagement, and there is also no effect between the vocation variable on work engagement. Meanwhile, perceived job satisfaction and organizational support have a significant effect on teacher work engagement at School X.*

**Keywords:** *Job Demands, Job Satisfaction, Calling, Perceived Organizational Support, Work Engagement, Success*

## PENDAHULUAN

Sekolah X berdiri sejak tahun 1996 dan mempunyai motto untuk terus memberikan ilmu dan pelayanan sebaik mungkin bagi setiap siswa-siswinya. Hal ini telah dirasakan oleh para orang tua murid. Namun, pada tahun 2016 Sekolah X mengalami penurunan jumlah siswa hingga sekarang. Menurut Cristina (2018) penurunan jumlah siswa dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Adapun penyebab faktor internal meliputi: 1) Lahan terbatas, 2) Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana, 3) Kualitas layanan guru yang semakin menurun, 4) Kegiatan promosi yang dilakukan sangat jarang dan kurang agresif, 5) Lokasi tidak strategis, dan 6) Harga biaya pendidikan mahal. Di sisi lain, penyebab dari faktor eksternal yaitu: 1) Semakin banyaknya pesaing dalam dunia pendidikan yang memberikan penawaran yang lebih menarik dengan harga yang lebih rendah, dan 2) Adanya kehadiran sekolah dengan label internasional. Berdasarkan hasil paparan wawancara dengan kepala sekolah X dan orang tua siswa, ditemukan bahwa kualitas layanan guru dirasakan menurun. Hal ini sesuai dengan pemaparan di atas, bahwa kualitas merupakan faktor internal yang menjadi salah satu faktor penurunan jumlah siswa. Di sisi lain, berdasarkan informasi yang didapatkan, guru-guru yang merupakan karyawan di sekolah X juga mendapat tuntutan-tuntutan pekerjaan. Guru-guru harus mengambil peran dalam promosi Sekolah dan meningkatkan kualitas pelayanan terhadap siswa-siswi serta orang tua mereka. Pandemi covid-19 memberikan tuntutan lebih karena para guru harus tetap melakukan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien meskipun proses belajar mengajar dilakukan secara *online*. Para guru dituntut untuk menggunakan teknologi lebih banyak dibanding saat sebelum pandemi. Padahal tidak semua

guru dapat menggunakan teknologi dengan nyaman dan terampil, sehingga menambah tuntutan pekerjaan.

Dalam konteks lembaga pendidikan atau sekolah, Guru memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan. Secara umum, untuk mendapatkan kualitas yang baik dibutuhkan karyawan dengan keterikatan kerja tinggi (Bakker & Leiter, 2010). *Work engagement* (keterikatan kerja) mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya (Schaufeli & Baker, 2011). Seseorang yang memiliki *work engagement* akan menunjukkan curahan energi yang tinggi selama bekerja, merasa pekerjaan yang dilakukan berarti dan signifikan, merasa tertantang dengan tugas-tugas yang diberikan, memiliki *level* konsentrasi yang tinggi, dan selalu antusias serta senang ketika mengerjakan tugasnya (Schaufeli & Bakker, 2003). Keterikatan dapat dipengaruhi oleh *job demands*, gabungan dari tuntutan-tuntutan pekerjaan yang mencakup ambiguitas, masalah peran, tingkat *stress*, tuntutan pekerjaan saat ini, dan pekerjaan yang belum selesai. (Astisya & Hadi, 2021; Yeh, 2015). Selanjutnya, *job demands* yang terlalu tinggi akan membuat perasaan tertekan dan menurunkan *work engagement* karyawan. Kondisi tersebut memberikan makna hubungan negative (Ahmed, 2019). Sebaliknya, dari riset yang dilakukan Jazilah (2020), ditemukan bahwa *job demands* berdampak positif terhadap *work engagement*. Faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan *work engagement* adalah *job satisfaction* yang semakin besar (Pratikna, et.al., 2020; Dewantara & Wulanyani, 2019). Sedangkan Prabowo & Fathoni (2017) menemukan bahwa tidak ada hubungan yang positif maupun signifikan diantara *job satisfaction* dan *work engagement*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mimi (2017), makna kerja (*calling*) dapat juga mempengaruhi *work engagement*. Wrzesniewski (1997) menyampaikan bahwa *calling* merupakan pemaknaan individu terhadap pekerjaannya, yaitu sebagai *job*, *career*, maupun *calling*. Xie et al. (2016), menemukan bahwa *calling* secara positif dan langsung terkait dengan keterikatan kerja. Terkait dengan Sekolah X, menjadi guru bukanlah sekedar profesi, melainkan suatu panggilan (Wahyuni S, 2014). *Perceived organizational support* juga dapat mempengaruhi *work engagement*. Mufarrikah, Yuniardi, dan Syakarofath (2020) menyatakan bahwa *perceived organizational support* terbukti memiliki peran terhadap tinggi rendahnya *work engagement* seorang karyawan. Sekolah X berada dalam naungan sebuah yayasan besar yang selalu berusaha menyediakan kebutuhan guru dalam proses belajar mengajar. Dengan baiknya dukungan organisasi yang diterima oleh pekerja, maka *work engagement* pekerja akan meningkat (Rais & Parmin, 2020). Man & Hadi (2013) mengemukakan pernyataan yang berbeda bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif namun bersifat lemah terhadap *work engagement*.

Dari pemaparan singkat yang telah disampaikan, pertanyaan penelitian ini adalah: “Bagaimana pengaruh *Job Demands*, *Job Satisfaction*, *Calling*, dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada Guru di Sekolah X Bandung?”

## TINJAUAN PUSTAKA

### Work Engagement

*Work engagement* adalah kondisi ketika anggota organisasi yang bekerja, menjalankan peran kerjanya, dan

mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional ketika sedang bekerja. Hal ini berarti bahwa *work engagement* melibatkan investasi energi tingkat tinggi yaitu waspada secara kognitif, terlibat secara fisik, dan terhubung secara emosional di tempat kerja dan dengan pekerjaan mereka (Christian, Garza, & Slaughter, 2011). Ada 3 dimensi *work engagement* (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002), yaitu: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. (1) *Vigor* (semangat), diartikan sebagai curahan energi dan mental yang kuat ketika bekerja, keberanian untuk memberikan usaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tekun pada saat menghadapi kendala dalam bekerja serta adanya kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan. (2) *Dedication* (dedikasi), diartikan dimana individu merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. (3) *Absorption* (penyerapan). Ketika sedang bekerja, karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan.

### Job Demands dan Work Engagement

Gabungan dari tuntutan-tuntutan pekerjaan yang mencakup ambiguitas, masalah peran, tingkat *stress*, tuntutan pekerjaan saat ini, dan pekerjaan yang belum selesai disebut *job demands* (Yeh, 2015). Terdapat tiga indikator *job demands* (Lee, Shin, & Baek, 2017), yaitu: (1) *Work Overload*, diartikan sebagai kondisi dimana terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan, sedangkan fisik dan psikis tidak memadai dalam mengerjakannya sehingga menimbulkan kelelahan. (2) *Emotional Demand*, merupakan suatu kondisi ketika individu dihadapkan oleh tuntutan pekerjaan yang mengganggu emosional pribadinya. (3)

*Technology Demand*, merupakan suatu kondisi dimana individu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan menggunakan teknologi.

Seorang guru yang mengalami tuntutan kerja terlalu banyak akan mempunyai kadar stress yang lebih sehingga bisa menurunkan *work engagement* guru tersebut. Pengaruh *job demands* terhadap *work engagement* dinyatakan berpengaruh secara langsung dan pengaruh tersebut juga signifikan berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya (Ayu, et.al., 2015; Iksan, et.al., 2020).

- H<sub>2</sub>: Terdapat Pengaruh *Job Demands* pada *Work Engagement* Guru di Sekolah X Bandung.

### **Job Satisfaction dan Work Engagement**

Asbari et al. (2020), mendefinisikan *job satisfaction* sebagai perasaan positif seseorang bahwa pekerjaannya akan mencukupi nilai-nilai yang diharapkan. Menurut Luthans (2006) ada lima indikator yang dapat mempengaruhi *Job Satisfaction* karyawan, yaitu: (1) Pembayaran, seperti gaji dan upah. merupakan jumlah bayaran yang diterima karyawan akibat pekerjaan yang mereka lakukan. (2) Pekerjaan itu sendiri, merupakan isi dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. (3) Rekan kerja, merupakan orang-orang yang sering berinteraksi dengan karyawan pada saat melakukan pekerjaan. (4) Promosi, merupakan sebuah kondisi yang memungkinkan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. (5) Kepenyeliaan (supervisi), merupakan seseorang dengan peran mengkoordinasikan para karyawan dan menjadi jembatan kesenjangan di antara manajemen dan karyawan pelaksana.

Pengaruh dari *job satisfaction* pada *work engagement* telah dilakukan dalam beberapa penelitian sebelumnya, hasil yang muncul adalah terdapat pengaruh, baik itu secara langsung ataupun tidak secara positif dan signifikan. Beberapa tulisan menekankan bahwa pihak organisasi, perusahaan atau manajemen harus memperhatikan pemenuhan kepuasan dari para karyawannya (Pratiwi, 2019; Dewantara & Wulanyani, 2019; Muliana & Rahmi, 2019). Ketika seorang guru merasa profesi pekerjaannya dapat memenuhi kriteria atau nilai yang mereka miliki, maka mereka akan mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi dan menyebabkan mereka lebih *engaged* dengan pekerjaannya.

- H<sub>3</sub>: Terdapat Pengaruh *Job Satisfaction* pada *Work Engagement* Guru di Sekolah X Bandung.

### **Calling dan Work Engagement**

Seseorang yang melakukan pekerjaan tertentu dipengaruhi berbagai hal, salah satunya adalah panggilan atau *calling*. Hubungan positif ditemukan antara *calling* dan *work engagement* dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya Mereka yang memiliki *calling* melakukan pekerjaannya dengan semangat dan antusias serta memberikan kualitas pelayanan optimal (Kolodinsky, et.al., 2017; Puspita, 2012; Tanudjaja, 2013). Dickson dan Duffy (2009) mendefinisikan *calling* sebagai suatu panggilan transedental yang dialami individu; bersumber dari luar diri untuk melakukan pekerjaan yang bertujuan untuk menunjukkan atau menghasilkan suatu tujuan atau kebermanaknaan dengan berpegang pada nilai-nilai yang diarahkan atau yang ditujukan bagi orang lain sebagai sumber utama motivasi. Dalam *calling* terdapat dua dimensi, yaitu *search for a calling* dan *presence of calling*. *Search for*

*a calling* dengan kondisi saat individu masih aktif melakukan pencarian untuk mendapatkan *calling*. Sedangkan *presense of calling*, sebuah kondisi saat individu telah merasakan kehadiran dari *calling* tersebut (Duffy & Sedlacek, 2007). Panggilan ini dirasakan juga oleh seorang guru dalam hal motivasi dari kebermaknaan yang berpegang pada nilai bagi (mayoritas) anak didiknya, karena guru bukan sekedar profesi (Wahyuni, 2014).

- H4: Terdapat Pengaruh *Calling* pada *Work Engagement* Guru di Sekolah X Bandung.

### Perceived Organizational Support dan Work Engagement

*Perceived Organizational Support* merupakan persepsi karyawan terkait bagaimana organisasi memberikan nilai atas kontribusi yang telah dilakukan serta adanya rasa peduli atas kesejahteraan karyawan sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawannya. Dimensi *perceived organizational support* terdiri dari keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Hasil yang didapatkan berdasarkan beberapa penelitian terdahulu adalah hubungan antara kedua variabel tersebut, juga ada hasil yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki peran positif untuk tingkat *work engagement* (Saputri, 2021; Mufarrihah, et.al., 2020). Semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan oleh seorang karyawan, semakin tinggi pula tingkat *work engagement* karyawan tersebut, begitupun sebaliknya.

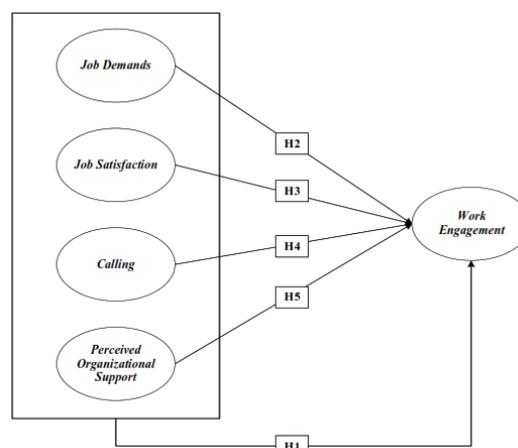
- H5: Terdapat Pengaruh *Perceived Organizational Support* pada *Work Engagement* Guru di Sekolah X Bandung.

### Job demands, job satisfaction, calling, perceived organizational support dan work engagement

Pemaparan sebelumnya memberikan informasi terkait hubungan dan atau pengaruh dari masing-masing variabel *job demands*, *job satisfaction*, *calling*, dan *perceived organizational support* pada *work engagement*. Beberapa penelitian kemudian menguji hubungan dan atau pengaruh variabel-variabel tersebut secara simultan, seperti Fairnandha (2021) dalam penelitiannya tentang *perceived organizational support*, *job demands*, dan *job satisfaction* yang berdampak signifikan terhadap *work engagement*. Selain itu, dalam penelitian lainnya, variabel *calling* dan *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* (Khadijah & Megawati, 2020). Guru yang memiliki panggilan serta memiliki posisi sebagai karyawan dari suatu perusahaan atau organisasi yaitu sekolah, dipandang menjadi representasi bagi variabel-variabel yang ingin diketahui pengaruhnya secara simultan.

- H1: Terdapat Pengaruh *Job Demands*, *Job Satisfaction*, *Calling*, dan *Perceived Organizational Support* pada *Work Engagement* Guru di Sekolah X Bandung

Gambar 1. Model Penelitian



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil penelitian ini dapat menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala, dengan minimal dua buah variabel yang dihubungkan (Garaika & Darmanah, 2019). Penelitian ini bermaksud mengetahui apakah terdapat pengaruh atau hubungan antara *job demands*, *job satisfaction*, *calling*, dan *perceived organizational support* terhadap *work engagement* guru di Sekolah X Bandung, selain masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Sekolah X yang berjumlah 33 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan survei dengan membagikan kuesioner. Analisis yang dilakukan adalah: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>). *Software SPSS 22* digunakan untuk mengetahui pengaruh *Job Demands*, *Job Satisfaction*, *Calling*, dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada guru di Sekolah X Bandung dalam metode Regresi Linear Berganda (*Multiple Linear Regression*). Regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana:

Y = *Work Engagement*

a = konstanta

b = koefisien regresi

X1 = *Job Demands*

X2 = *Job Satisfaction*

X3 = *Calling*

X4 = *Perceived Organizational Support*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Sebagian besar guru di Sekolah X berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 27 orang dengan presentase 81,8%.

Mayoritas guru yang mengajar di sekolah X berusia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 13 orang dengan presentase 39,4%. Hal ini sejalan dengan data jumlah PTK PAUD tahun 2019/2020 di sekolah swasta khususnya di provinsi Jawa Barat dan Indonesia, dimana mayoritas guru PAUD yang mengajar ada di rentang usia 30 – 39 tahun.

Sebanyak 60,6% Guru sudah menjalani profesinya sebagai guru lebih dari 10 tahun yang mana ukuran lama bekerja di atas 10 tahun ini tidak tergolong waktu yang sebentar. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2015) yang mengemukakan bahwa semakin lama masa bekerja seorang guru, maka semakin banyak juga pengalaman mengajar yang diperoleh, sehingga dengan banyaknya pengalaman mengajar ini membuat guru dapat dengan mudah dan cepat untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi terutama masalah tentang pengajaran.

Sebanyak 66,8% Guru juga sudah menjalani profesi sebagai guru di Sekolah X selama 6 tahun ke atas. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru di Sekolah X sudah cukup berpengalaman

bekerja di Sekolah X, sudah fasih pada seluk beluk Sekolah X dalam konteks bekerja dan mengajar sebagai guru.

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan bisa mengukur variabel yang digunakan. Dalam uji ini butir pertanyaan dianggap valid jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, dimana  $r$  tabel dari penelitian ini adalah 0,344. Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa setiap variabel dinyatakan valid untuk dijadikan alat pengambilan data dikarenakan skor  $\geq 0,344$ . Sehingga, seluruh *item* pernyataan yang sudah dibuat dapat dipakai dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan sebagai alat untuk mengukur apakah pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau tidak. Cara yang dipakai untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha dengan kriteria atau syarat dinyatakan reliabel sebagai berikut:

- a. Nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,6$
- b. Nilai Cronbach's Alpha  $\geq$   
Cronbach's Alpha if Item Deleted

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui dari 35 *item* pernyataan terdapat satu *item* pernyataan pada variabel *calling* dengan pernyataan "Saya ingin menemukan sebuah pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat" yang tidak memenuhi syarat, sehingga *item* pernyataan tersebut tidak reliabel dan artinya tidak dapat dipakai dalam penelitian ini. Sedangkan untuk 34 *item* pernyataan lainnya sudah reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data pada penelitian ini terdistribusi normal atau tidak. Data dapat dinyatakan berdistribusi normal dengan syarat nilai sig  $> 0,05$ . Jika nilai sig  $< 0,05$  maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa Asym. Sig (2-tailed) adalah 0,200. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang ada pada penelitian ini berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan agar dapat mengetahui apakah pada model regresi penelitian ini ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*independent*). Untuk itu, uji multikolinearitas hanya dapat dilakukan pada model regresi berganda atau model regresi yang memiliki lebih dari 1 (satu) variabel *independent*. Suatu model regresi dapat dinyatakan tidak memiliki gejala multikolinearitas apabila nilai Tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$ . Berdasarkan hasil uji didapati hasil bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Maka bahwa semua variabel bebas baik *Job Demands*, *Job Satisfaction*, *Calling*, dan *Perceived Organizational Support* bebas dari masalah multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan menggunakan uji glejser dimana meregresi nilai *absolut* residual sebagai variabel dependen dengan syarat

ketentuan nilai sig > 0,05. Berdasarkan hasil uji, didapati hasil bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05. Sehingga hal ini berarti semua variabel bebas tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Uji F

Analisis regresi berganda dengan memakai uji F (*Fisher*) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Adapun kriterianya adalah jika nilai signifikan < 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

**Tabel 1. Tabel Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118.413	4	29.603	6.130	.001 <sup>b</sup>
	Residual	135.224	28	4.829		
	Total	253.636	32			

a. Dependent Variable: Y\_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X4\_TOTAL, X2\_TOTAL, X1\_TOTAL, X3\_TOTAL

Sumber: Data Pengolahan SPSS (2021)

Dari Tabel Uji F di atas, dapat diketahui bahwa nilai sig (0,001) < 0,05. Hal ini berarti variabel independen pada penelitian ini memiliki pengaruh signifikan secara simultan kepada variabel dependen.

#### Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau secara individual mempengaruhi variabel terikat. Kriteria dari uji t yang dilakukan adalah jika nilai sig ≤ 0,05 artinya berpengaruh signifikan antara antara variabel independen

terhadap variabel dependennya. yang dilakukan adalah jika nilai sig ≤ 0,05 artinya berpengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependennya.

**Tabel 2. Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	4.948	5.317		.931	.360			
X1_TOTAL	-.051	.066	-.108	-.775	.445	.983	1.017	
X2_TOTAL	.278	.076	.520	3.661	.001	.944	1.059	
X3_TOTAL	.111	.208	.079	.531	.600	.869	1.151	
X4_TOTAL	.375	.153	.353	2.446	.021	.914	1.094	

a. Dependent Variable: Y\_TOTAL

Sumber: Data Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan data Tabel Uji t di atas, nilai sig untuk variabel *Job Demands* (X1) adalah sebesar 0,445. Nilai sig untuk variabel *Job Satisfaction* (X2) adalah sebesar 0,001. Nilai sig untuk variabel *Calling* (X3) adalah sebesar 0,600. Dan untuk variabel *Perceived Organizational Support* (X4) adalah sebesar 0,021. Maka hanya variabel *Job Satisfaction* dan *Perceived Organizational Support* yang memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (*Work Engagement*).

#### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh penelitian yang dilakukan dapat menerangkan variabel dependen.

**Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi – model summary**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 <sup>a</sup>	.467	.391	2.19759

a. Predictors: (Constant), X4\_TOTAL, X2\_TOTAL, X1\_TOTAL, X3\_TOTAL

Sumber: Data Pengolahan SPSS (2021)

Hasil R square ( $R^2$ ) adalah 0,391. Maka presentase pengaruh *Job Demands*, *Job Satisfaction*, *Calling*, dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* adalah sebesar 39,1% (dilihat dari nilai Adjusted R Square); sedangkan sisanya sebesar 60,1% ( $100\% - 39,1\%$ ) dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti *Quality Work of Life*, *Self Determination*, dan *Personal Resources*.

**Tabel 4. Correlations**

		Correlations				
		Y_TOTAL	X1_TOTAL	X2_TOTAL	X3_TOTAL	X4_TOTAL
			L			
Pearson Correlation	Y_TOTAL	1.000	-.091	-.562	.306	.398
	X1_TOTAL	-.091	1.000	-.014	-.072	.084
	X2_TOTAL	.562	-.014	1.000	.237	.063
	X3_TOTAL	.306	-.072	.237	1.000	.274
	X4_TOTAL	.398	.084	.063	.274	1.000

Sumber: Data Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan data diatas diketahui *Job Demands* berpengaruh sebesar 0,82% ( $KD = -0,091^2 \times 100\%$ ), *Job Satisfaction* berpengaruh sebesar 31,5% ( $KD = 0,562^2 \times 100\%$ ), *Calling* berpengaruh sebesar 9,3% ( $KD = 0,306^2 \times 100\%$ ) dan *Perceived Organizational Support* sebesar 15,8% ( $KD = 0,398^2 \times 100\%$ ) terhadap *Work Engagement* (Y).

Secara simultan atau bersama-sama, seluruh variabel bebas (*Job Demands*, *Job Satisfaction*, *Calling*, dan *Perceived Organizational Support*) memiliki pengaruh (sama dengan besarnya R Square) 39,1% atau 0,391 terhadap *work engagement* guru di Sekolah X Bandung. Hasil pengujian hipotesis-hipotesis sebagai berikut:

1. *Job Demands* tidak memiliki pengaruh terhadap *Work Engagement* guru di Sekolah X Bandung. H1 ditolak.
2. *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* guru di Sekolah X Bandung sebesar 31,5%.

3. *Calling* tidak memiliki pengaruh terhadap *Work Engagement* guru di Sekolah X Bandung. H3 ditolak.
4. *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* guru di Sekolah X Bandung sebesar 15,8%. H4 diterima.

Berdasarkan temuan dari riset ini, maka usaha yang dapat dilakukan oleh pihak Sekolah X terutama dalam mengoptimalkan *work engagement* guru di Sekolah X adalah sebagai berikut:

1. Variabel *job satisfaction* memberikan kontribusi paling besar untuk dapat mempengaruhi atau meningkatkan *work engagement*. Oleh sebab itu, Sekolah X dapat menunjang hal tersebut dengan cara tidak memberikan tugas atau pekerjaan di luar keahlian atau yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan gurunya. Sekolah X dapat mempertimbangkan untuk mengalihkan tingkat karir guru ke kesejahteraan guru, dengan cara memberikan apresiasi lebih berupa insentif, sehingga memotivasi guru supaya mereka lebih merasakan kepuasan saat bekerja.
2. Kemudian variabel *perceived organizational support* memiliki kontribusi juga dalam mempengaruhi atau meningkatkan *work engagement*. Sekolah X dapat mempertimbangkan untuk memberikan pelatihan-pelatihan yang lebih luas seperti mengadakan pelatihan yang dapat mengembangkan keterampilan guru di bidang musik, *public speaking*, dan sebagainya. Pelatihan tersebut didasari karena Sekolah X sering mengadakan acara-acara besar.

Salah satu contohnya adalah acara *Open House* dimana di dalam acara tersebut akan mengundang banyak orang tua, siswa, masyarakat sekitar, dan petinggi-petinggi baik dari dalam lingkungan Sekolah X maupun dari pemerintah. Sehingga, dalam acara tersebut, guru-guru dapat mendukung usaha pihak sekolah lebih lagi dalam menarik minat pengunjung untuk mempertimbangkan menyekolahkan anaknya atau anggota keluarganya di Sekolah X.

3. Variabel *calling* dalam penelitian ini tidak memberikan kontribusi atau mempengaruhi *work engagement* guru. Oleh karena itu, dalam proses merekrut guru, Sekolah X tidak perlu mengutamakan syarat bahwa calon guru harus memiliki rasa terpanggil untuk menjadi guru. Sekolah X tidak perlu mengutamakan variabel *calling* ini, melainkan Sekolah X dapat mempertimbangkan untuk mengganti syarat tersebut dengan "calon guru minimal mempunyai pengalaman bekerja sebagai guru dalam jenjang yang sama 1-2 tahun" karena semakin lama seseorang pernah bekerja sebagai guru, semakin banyak juga pengalaman yang ia miliki dan "calon guru harus mempunyai kemampuan dasar teknologi serta kepribadian yang mau terus belajar dan diajar" karena untuk kedepannya tidak menutup kemungkinan bahwa teknologi akan terus berkembang dan di pakai dalam segala aspek operasional sekolah.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang *job demands*, *job satisfaction*, *calling*, *perceived organizational support*, dan *work engagement*. Diharapkan penelitian

selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk memperluas pengukuran variabel bebasnya sehingga dapat diketahui variabel bebas mana yang dapat lebih meningkatkan *work engagement* yang dimiliki oleh seorang guru.

Variabel *job demands* memiliki kemungkinan adanya pengaruh tidak langsung terhadap *work engagement* atau harus melalui variabel perantara terlebih dahulu (variabel mediasi) seperti variabel *job satisfaction*. Pernyataan ini dibuat dengan pertimbangan jika *job demands* yang diberikan tinggi akan membuat *job satisfaction* yang dimiliki rendah, dan hal ini akan membuat *work engagement*nya menjadi rendah juga. Begitupun dengan variabel *calling*, yang juga kemungkinan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *work engagement* atau harus melalui variabel mediasi terlebih dahulu.

## KESIMPULAN

*Job satisfaction* dan *perceived organizational support* berperan meningkatkan *work engagement* guru. Di sisi lain, *job demands* dan *calling* tidak berkontribusi meningkatkan *work engagement*. Untuk riset berikutnya dapat dipertimbangkan untuk menempatkan variabel mediasi antara *job demands* dan *calling* dengan *work engagement*, seperti *job satisfaction*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, U. (2019). Job Demands and Work Engagement: Call for More Urgent Empirical Attention. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, 1, 8-14. doi:<https://doi.org/10.33166/acdmhr.2019.02.002>
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., & ... Mustofa. (2020). The Effect of Work-Family

Conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724-6748.

Astisya, I. R., & Hadi, C. (2021). Pengaruh Job Demands dan Job Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 207-223.

Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM) Vol. 1 No.1*.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.

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.

Cristina, L. (2018). Eksplorasi Faktor-Faktor Penyebab Penurunan Murid Di Sekolah XYZ Surabaya. *Thesis thesis, Fakultas ekonomi dan bisnis*.

Dewantara, M. T., & Wulanyani, N. M. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasional terhadap Keterikatan Karyawan Hotel Swasta X di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 312-319.

doi:<https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p10>

Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and Vocation at Work: Definitions and Prospects for Research and Practice. *Journal of Counseling Psychology*, 37(3), 424-450.

Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 590-601.

Fairmandha, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Job

Satisfaction Terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.

Garaika, & Darmanah. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN*. Lampung Selatan: CV. HIRA TECH.

Hasan, R. (2015). Pengaruh Masa Kerja Dan Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS (JPPI) Volume 9 No 2*, 1219-1230.

Retrieved from <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JPPI>

Iksan, N., Widodo, S., & Praningrum, P. (2020). Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan, Sumber Daya Individu dan Beban Kerja Terhadap Keterikatan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Bisnis Vol 2, No 2*.

Jazilah, B. (2020). Analisis Pengaruh Job Demand terhadap Work Engagement melalui Burnout. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8 (3), 1038-1049.

Khadijah, & Megawati. (2020). Pengaruh Calling dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Pada Pegawai Generasi Milenial Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 702-714.

Kolodinsky, R. W., Ritchie, W. J., & Kuna, W. A. (2017). Meaningful engagement: Impacts of 'calling' work orientation and perceived leadership support. *Journal of Management & Organization*, 1-18.

Lee, S.-H., Shin, Y., & Baik, S. I. (2017). The Impact Of Job Demands And Resources On Job Crafting. *The Journal of Applied Business Research Vol. 33, No. 4*.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (V.A Yuwono, Trans.)*. Yogyakarta: ANDI.

Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan Antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(2), 90-99.

Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology Vol. 6 No. 2*, 151-164.

Mukhlis, A. (2019). Dominasi Guru Perempuan dalam Pendidikan Anak Usia Dini: Persepsi Stakeholder. *Al-Athfal Jurnal Pendidikan Anak*, 117-134. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.14421/al-athfal.2019.52-01>

Muliana, & Rahmi, A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement (Keterikatan Kerja) Pada Guru SMK Negeri Di Aceh Timur. *Jurnal Studi Pemikiran, Riset dan Pengembangan Pendidikan Islam Vol 7, No. 2*.

Prabowo, N. S., & Fathoni, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Engagement Employee dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening pada PT Ara Shoes Semarang. *Jurnal Unpad*, 75-79.

Pratikna, R. N., Putri, C. K., Iskandarsyah, T., & Teressia, A. (2020). Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja berdasarkan Persepsi Karyawan, Apakah Berhubungan? (Studi pada PT. X, Perusahaan Industri Tekstil dan Pakaian Jadi. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Ekonomi*, 18(1), 202–211.

Pratiwi, L. R. (2019). Analisis Pengaruh Job Satisfaction dan Affective Commitment terhadap Work Engagement serta Implikasinya pada Career Commitment: Telaah pada Karyawan Generasi Y PT XYZ. Doctoral dissertation, Universitas Multimedia Nusantara

Puspita, M. D. (2012). Hubungan antara Dukungan Sosial dan Makna Kerja Sebagai Panggilan (Calling) dengan Keterikatan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.1 No.1*.

Rais, I. S., & Parmin. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 813-833.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.

Saputri, A. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Kerja di PT. X. *Jurnal Ilmiah Psikologi Psikoborneo*, 345-356.

Schaufeli, W. B., & Baker, A. B. (2011). *Defining & measuring work engagement: Bringing clarity to concept. In Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *UWES - Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual. Unpublished Manuscript*. Department of Psychology, Utrecht University.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Tanudjaja, R. M. (2013). Hubungan Antara Konflik Keluarga-Kerja, Makna Kerja Sebagai Panggilan, dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional Dengan Keterikatan Kerja Pada Guru. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.2 No.1*.

Wahyuni, M. (2017). Pengaruh Makna Kerja dan Occupational Self Efficacy Terhadap Work Engagement Pada Dosen Tetap. *Jurnal Psikologi Vol.10, No.1*.

Wahyuni, S. (2014). Profesi Guru Adalah Panggilan Ilahi. *Jurnal Antusias*.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and

Callings: People's Relations to Their Work.  
*JOURNAL OF RESEARCH IN PERSONALITY*, 21-33.

Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*.

Yeh, H. J. (2015). Job Demands, Job Resources, and Job Satisfaction in East Asia. *Social Indicators Research*, 121(1), 47-60. doi:<https://doi.org/10.1007/s11205-014-0631-9>