

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA GURU SEKOLAH LUAR BIASA DI KOTA CILEGON DAN SERANG

Adila Mutiara Saniya¹, Endah Kumala Dewi^{2*}

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, S.H. Tembalang, Semarang, 50275

adilams27@gmail.com

Abstrak

Dukungan sosial adalah upaya yang dilakukan kepada individu yang bertujuan untuk upaya pemberian bantuan kepada seseorang untuk membantu menyelesaikan masalah tertentu, sedangkan *work engagement* adalah keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaannya. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan *work engagement* pada guru Sekolah Luar Biasa di Kota Cilegon dan Serang. Populasi dalam penelitian ini adalah 203 guru Sekolah Luar Biasa dan sampel penelitian sebanyak 127 guru Sekolah Luar Biasa. Guru Sekolah Luar Biasa dipilih karena dengan berbagai tantangan pada pekerjaannya, mereka harus bertahan dan tetap memberikan yang terbaik bagi pekerjaannya. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala psikologi, yaitu skala dukungan sosial (31 item) dan skala *work engagement* (32 item). Berdasarkan metode analisis regresi sederhana didapatkan hasil koefisien determinasi (r^2) = .049, $F(6,374) = 3.84$, dan signifikansi $p = 0,013$ ($p < 0,05$) dengan kesimpulan bahwa adanya hubungan yang positif antara dukungan sosial dengan *work engagement* pada guru SLB di Kota Cilegon dan Serang. Dukungan sosial memberikan pengaruh sebesar 4,9% kepada *work engagement*.

Kata kunci: dukungan sosial; guru sekolah luar biasa; *work engagement*

Abstract

Social support is an effort that made to an individual that aims to provide assistance to someone to help solve certain problems, while work engagement is the involvement of an employee in his work. The purpose of this research is to determine the relationship between social support and work engagement for special school teachers in Cilegon and Serang. The population in this research was 203 special school teachers and the research sample was 127 special school teachers. Special School Teachers are chosen because they must survive and continue to give their best for their work with various challenges in their work. The sampling technique that used in this research is purposive sampling. The measuring instrument that used in this research used is a psychological scale, that is social support scale (31 item) and work engagement scale (32 item). Based on the simple regression analysis method, the results of the coefficient of determination is (r^2) = .049, $F(6,374) = 3.84$, and significance $p = 0,013$ ($p < 0,05$) with the conclusion that there is a positive relationship between social support and work engagement for SLB teachers in Cilegon and Serang. Social support has an effect of 4.9% on work engagement.

Keywords: social support; special school teachers; work engagement

PENDAHULUAN

Keterlibatan dalam pekerjaan secara serius saat ini menjadi perhatian para pemilik perusahaan dan organisasi. Organisasi atau perusahaan akan mengupayakan secara maksimal agar keterlibatan dalam pekerjaan menjadi suatu dukungan bagi perusahaan. Sekolah Luar Biasa merupakan Lembaga Pendidikan yang memberikan pembelajaran terhadap murid-murid yang memiliki

keterbatasan dalam panca indera dan organ tubuh lainnya. Karakteristik murid SLB berbeda dari murid sekolah pada umumnya. Murid-murid SLB adalah anak berkebutuhan khusus yang perlu perhatian dan penanganan yang berbeda dari murid sekolah pada umumnya. Menjadi guru SLB tidaklah ringan. Dibutuhkan keterampilan khusus serta kesabaran dan ketulusan yang ekstra dalam mendidik anak-anak tersebut. (Triyono, 2016) menyatakan bahwa, menjadi seorang guru SLB membutuhkan upaya yang lebih, selain memahami para murid, guru SLB juga dituntut untuk banyak bersabar dan memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik di tempat kerja. Selain memiliki tugas fungsional, sebagai pengajar guru SLB juga memiliki tugas administratif dan struktural dalam sekolah.

Asfiah dan Endah (2014) mengungkapkan bahwa beberapa tenaga pengajar merasa jenuh dengan pekerjaannya dan berakibat memengaruhi kinerja guru ketika proses belajar-mengajar dari hasil penelitiannya di SLB Putra Jaya yang dilakukan selama bulan Juli 2013, diantaranya bersikap keras atau mudah marah dalam menghadapi siswa yang lambat dalam memahami pembelajaran, kurangnya sikap prososial kepada siswanya yang membutuhkan pertolongan untuk merawat diri sendiri saat seperti siswa mengeluarkan air liur, beberapa guru cenderung merasa jijik mengetahui hal tersebut. Beberapa hal diatas disebabkan karena para guru bekerja hanya untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Selain itu, sebagian guru juga kurang peka terhadap emosi siswa yang berakibat menyulitkannya untuk belajar.

Masalah lain pada guru SLB berkaitan dengan ketersediaan tenaga mengajar. Dalam data Buku Statistik Pendidikan Luar Biasa tahun 2019/2020 yang dibuat oleh (Kemendikbud, 2020) menunjukkan bahwa terdapat peningkatan murid SLB dalam jumlah besar setiap tahunnya pada tahun 2017-2020. Pada tahun yang sama terjadi pula peningkatan pada jumlah guru SLB, namun peningkatannya cenderung stabil. Perbandingan peningkatan guru dan murid SLB setiap tahunnya adalah 1:5 orang. Hal ini juga ditemukan oleh peneliti dalam pengambilan data awal, bahwa sekolah-sekolah luar biasa yang berada di Kota Cilegon dan Serang mengalami kekurangan SDM pada guru. Jumlah guru pada setiap SLB cenderung sedikit dan tidak mengalami peningkatan khususnya pada SLB swasta. Hal ini tentu berpengaruh pada banyaknya pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang guru SLB.

Pada dasarnya agar dapat menjalankan tugas, peran, serta tanggung jawab tersebut, guru SLB perlu adanya komitmen untuk mencurahkan energi dan pikirannya, serta mampu berdedikasi untuk hal-hal yang diemban agar dapat memberikan pelayanan yang baik yang dapat disebut dengan *work engagement*. Suharianto dan Effendy (2015) menyebutkan bahwa *work engagement* merupakan sebuah kondisi dimana adanya keterikatan antara individu dengan pekerjaannya, keterikatan ini dilandasi oleh pikiran-pikiran positif yang menyebabkan pekerja dapat a diri dalam pekerjaannya secara afektif, fisik, maupun kognitif. Sedangkan menurut Bakker (2017), *work engagement* adalah kondisi mental seseorang yang tenggelam sepenuhnya pada pekerjaan yang dilakukannya dan merasa penuh energi juga bergairah dengan pekerjaan tersebut.

Terdapat tiga faktor yang dapat memengaruhi *work engagement*, yaitu *job demand*, *job resources*, dan *personal resources*. Beban kerja yang merupakan bagian dari faktor *work engagement* yaitu *job resources* memiliki kontribusi yang besar terhadap *work engagement* karyawan. *Job resources* dapat menyebabkan rendahnya *work engagement* karyawan salah satunya karena persepsi yang dibangun karyawan terhadap beban kerja yang diberikan kepadanya. Jika karyawan memiliki

penilaian yang baik atau positif terhadap beban kerja yang diberikan, maka akan meningkatkan *work engagement* mereka karena dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.

Dukungan kerja yang diberikan oleh lingkungan sekitar dapat mempengaruhi kesan positif terhadap pekerjaannya. Hal ini didukung oleh definisi Asberg (dalam Pfeifer, 2011) tentang dukungan sosial, yang berpendapat bahwa dukungan sosial dapat didefinisikan sebagai perasaan bahwa bantuan yang diperoleh dari lingkungan sekitar sangat bermanfaat dan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dengan alasan di atas, adalah mungkin untuk menyimpulkan bahwa dukungan sosial mungkin memiliki pengaruh yang menguntungkan pada perspektif seseorang tentang beban kerja seseorang. Dukungan sosial adalah bantuan yang diperoleh orang lain sebagai akibat dari keinginan individu untuk terlibat dengan orang lain di sekitarnya (Amalia, 2017).

House (dalam Smet, 1994) mengelompokkan dukungan sosial, yaitu: 1) Dukungan emosional atau *Emotional support*, merupakan dukungan dalam bentuk kasih sayang, empati, dan kepercayaan diri, yang dibutuhkan setiap orang sebagai perawatan, dukungan, dan emosi untuk didengar. 2) Dukungan instrumental atau *instrumental support*, yaitu bantuan yang berbentuk fisik atau berwujud, seperti bantuan materi atau uang, waktu, atau apapun yang berhubungan dengan kebutuhan hidup seseorang. 3) Dukungan informasi atau *informational support*, merupakan dukungan dalam bentuk pemberian saran, informasi, atau nasihat kepada seseorang secara umum. 4) Dukungan penghargaan atau *appraisal support*, yaitu penilaian positif untuk membantu seseorang meningkatkan perkembangan kepribadiannya.

Dari penjabaran tersebut, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan topik dukungan sosial dan *work engagement* pada guru SLB adalah untuk mengetahui apakah kinerja dan ketahanan guru SLB pada pekerjaannya dalam menghadapi tuntutan-tuntutan dan tugasnya dipengaruhi oleh dukungan sosial yang diberikan oleh lingkungan sekitar. Selain itu, penelitian mengenai topik yang sama belum pernah dilakukan sebelumnya pada subjek Guru pada Sekolah Luar Biasa di Kota Cilegon dan Serang, sehingga peneliti mengambil judul "*Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Work Engagement Pada Guru Sekolah Luar Biasa Di Kota Cilegon dan Serang.*"

METODE

Populasi pada penelitian ini adalah Guru Sekolah Luar Biasa di Kota Cilegon dan Serang yang berjumlah sebanyak 203 guru, dengan rincian 68 guru di Kota Cilegon dan 135 guru di Kota Serang dengan kriteria sudah mengajar minimal satu tahun, dengan pertimbangan bahwa guru sudah mampu beradaptasi dengan kondisi sekolah dan pekerjaannya, sudah biasa menangani kelas dengan anak berkebutuhan khusus, dan mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 127 guru SLB yang diperoleh dengan metode *non-probability sampling* yaitu teknik *purposive sampling*. Instrumen pengumpulan data menggunakan model skala *likert*. Alat ukur yang digunakan adalah skala dukungan sosial yang disusun berdasarkan aspek-aspek dukungan sosial berdasarkan Sarafino dan Smith (31 item; $\alpha=0,953$) dan skala *work engagement* berdasarkan aspek-aspek *work engagement* berdasarkan Bakker (32 item; $\alpha=0,945$). Analisis data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana setelah memenuhi uji asumsi normalitas dan linieritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Uji Normalitas

Signifikansi (p)	Keterangan
0,132	Linear

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 1, ditemukan nilai Kolmogorov-Smirnov pada variabel dukungan sosial sebesar 0,054 dengan nilai $p = 0,200$. Sedangkan pada variabel *work engagement* ditemukan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,059 dengan nilai $p = 0,200$. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 2
Uji Linieritas

Variabel	Kolmogorov Smirnov	$p > 0,05$	Bentuk
Dukungan Sosial	0,054	0,200	Normal
<i>Work Engagement</i>	0,059	0,200	Normal

Berdasarkan uji linearitas antara variabel dukungan sosial dan variabel *work engagement* pada tabel 2, diketahui nilai signifikansi $p = 0,132$ ($p > 0,05$). Hasil uji linearitas tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara dukungan sosial dengan *work engagement*.

Tabel 3
Koefisien Regresi Sederhana

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	79.193	11.929		6.639	.000
	Dukungan Sosial	.300	.119	.220	2.525	.013

a. Dependent Variable: Work Engagement

Berdasarkan koefisien persamaan regresi sederhana pada tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai variabel dukungan sosial akan mempengaruhi variabel *work engagement* melalui persamaan regresi. Hasil dari analisis regresi sederhana diperoleh koefisien korelasi antara dukungan sosial terhadap *work engagement* sebesar 0,220 dengan $p = 0,013$ ($p < 0,05$). Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kedua variabel. Hal ini memiliki arti semakin tinggi dukungan sosial yang diterima guru SLB maka akan semakin tinggi pula *work engagement* guru SLB di Kota Cilegon dan Serang. Sebaliknya semakin rendah dukungan sosial yang diterima oleh guru SLB Kota Cilegon dan Serang maka akan semakin rendah pula *work engagement* mereka. Hasil yang telah dijelaskan membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan yang positif antara dukungan sosial dan *work engagement* pada guru SLB Kota Cilegon dan Serang dapat **diterima**.

Tabel 4
Gambaran Umum Skor Variabel-Variabel Penelitian

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
Dukungan Sosial	Skor Minimum	31	90
	Skor Maksimum	124	110
	Mean (x)	77,5	100
	Standar Deviasi (SD)	15,5	3,3337
Work Engagement	Skor Minimum	32	96
	Skor Maksimum	128	125
	Mean (x)	80	110,5
	Standar Deviasi (SD)	16	4,8337

Dilihat dari tabel 4, variabel dukungan sosial memiliki nilai mean empiric sebesar 100, nilai mean hipotetik sebesar 77,5, dan standar deviasi empiric sebesar 3,3337. Dilihat dari perbandingan mean empirik dan mean hipotetik, terdapat selisih sebesar 22,5. Sedangkan pada variabel *work engagement* nilai mean sebesar 110,5, nilai mean hipotetik sebesar 80, dan standar deviasi empirik sebesar 4,8337. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai mean hipotetik lebih kecil daripada mean empirik sebesar 30,5.

Tabel 5
Kategorisasi dan Distribusi Subjek Variabel Dukungan Sosial

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
0	0	0	68	59
0%	0%	0%	53.5%	46.5%

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa mayoritas dukungan sosial subjek berada pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 53,5% yaitu sebanyak 68 subjek.

Tabel 6
Kategorisasi dan Distribusi Subjek Variabel *Work Engagement*

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
0	0	0	26	101
0%	0%	0%	20,5%	79,5%

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa mayoritas *work engagement* subjek berada pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 79,5% yaitu sebanyak 101 subjek.

Tabel 7
Koefisien dan Korelasi antara Dukungan Sosial dan *Work Engagement*

Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi
0,220	0,049

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa dukungan sosial dalam penelitian memberikan sumbangan efektif sebesar 4,9% terhadap *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa

dukungan sosial memiliki kontribusi terhadap tingginya *work engagement* yang dimiliki guru SLB di Kota Cilegon dan Serang.

KESIMPULAN

Sesuai dengan analisis yang telah dilakukan peneliti dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya hubungan yang positif antara dukungan sosial dengan *work engagement* pada guru SLB di Kota Cilegon dan Kota Serang. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima seseorang maka akan semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki guru SLB, begitupun sebaliknya. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,220 dan signifikansi $p = 0,013$ ($p < 0,05$). Dukungan sosial memberikan sumbangan efektif sebesar 4,9% pada *work engagement*. Dari hasil yang ada juga dapat menggambarkan bahwa SLB di Cilegon dan Serang memiliki iklim organisasi yang terbuka dan mengekspresikan nilai-nilai gotong royong dan kerja sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, I. N. (2017). *Hubungan dukungan sosial dan food coping strategy dengan status ketahanan pangan rumah tangga petani gurem (Studi di Desa Nogosari Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember)* [Universitas Airlangga]. Repository Universitas Airlangga. <http://lib.unair.ac.id/>.
- Asberg, K. K., Bowers, C., Renk, K., & McKinney, C. (2008). A structural equation modeling approach to the study of stress and psychological adjustment in emerging adults. *Child Psychiatry and Human Development*, 39(4), 481–501. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10578-008-0102-0>.
- Asfiah, E. Y., & Kurniawati, E. (2014). Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada guru SLB. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 11(2), 17-20. <https://doi.org/https://doi.org/10.18860/psi.v11i2.6385>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177%2F0963721411414534>
- Kemendikbud. (2020). *Statistik pendidikan SLB 2019/2020*. Kemendikbud.
- Pfeifer, C. J. (2011). *The effects of perceived social support and coping self-efficacy on trauma symptoms after a traumatic event* [Tesis, Western Carolina University]. Lib UNCG. <https://libres.uncg.edu/ir/wcu/f/Pfeifer2011.pdf>
- Smet, B. (1994). *Psikologi kesehatan* (1st ed.). Grasindo.
- Suharianto, S., & Effendy, N. (2015). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. *Experientia*, 3(2), 23–34.
- Triyono, A. (2016). *Hubungan antara dukungan sosial dengan kebermaknaan hidup pada guru SLB* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta]. Eprints Universitas Muhammadiyah Surakarta <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/42053>