

## Work Engagement: The Role of Social Support in Moderating Job Efficacy and Stress in Elementary School Teachers

### Keterikatan Kerja: Peran Dukungan Sosial dalam Memoderasi Efikasi dan Stres Kerja pada Guru Sekolah Dasar

Happy May Sunday Baiti Rohmah<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Department of Psychology,  
University Airlangga, Indonesia

Pramesti Pradna Paramita<sup>2</sup>

<sup>2</sup>Department of Psychology,  
University Airlangga, Indonesia

Suryanto<sup>3</sup>

<sup>3</sup>Department of Psychology,  
University Airlangga, Indonesia

Correspondence:

Happy May Sunday Baiti Rohmah<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Department of Psychology, University Airlangga, Indonesia  
Email: [happy.may.sunday-2021@psikologi.unair.ac.id](mailto:happy.may.sunday-2021@psikologi.unair.ac.id)

#### Abstract

The results of previous research found that work engagement among teachers was in the low category. Based on the JDR model, there are several aspects that play a role in work engagement, namely: teacher efficacy, work stress and social support. The aim of this research is to see whether social support plays a moderating role in teacher efficacy and work stress on work engagement. The method used is quantitative, through distributing questionnaires using cluster random sampling techniques to measure work engagement, teacher efficacy, work stress and social support among primary school teachers in central Surabaya. The instruments used include Utrecht Work Engagement Scale, Indonesian version of Teachers' Sense of Efficacy Scale, Teacher Stress Inventory, and Multidimensional Scale of Perceived Social Support, then analyzed using Moderated Regression Analysis. As a result, social support provides a moderating role on teacher efficacy and work stress on engagement by 13.9%, which is relatively low. The results of this research can be used as a development tool to increase teacher work engagement by school principals or educational institutions.

**Keywords:** social support, teacher efficacy, work engagement, and work stress

#### Abstrak

Hasil penelitian terdahulu ditemukan bahwa keterikatan kerja pada guru berada pada kategori rendah. Berdasarkan model JDR terdapat beberapa aspek yang berperan terhadap keterikatan kerja yakni: efikasi guru, stres kerja dan dukungan sosial. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat apakah dukungan sosial berperan memoderasi efikasi guru dan stres kerja terhadap keterikatan kerja. Metode yang digunakan yakni kuantitatif, melalui penyebaran kuisioner dengan teknik cluster random sampling guna mengukur keterikatan kerja, efikasi guru, stres kerja, dan dukungan sosial pada guru sekolah dasar Surabaya pusat. Instrumen yang digunakan mencakup: Utrecht Work Engagement Scale, Indonesian version of Teachers' Sense of Efficacy Scale, Teacher Stress Inventory, dan Multidimensional Scale of Perceived Social Support, kemudian dianalisis menggunakan Moderated Regression Analysis. Hasilnya, dukungan sosial memberikan peran moderasi pada efikasi guru dan stres kerja terhadap keterikatan sebesar 13,9% yang mana hasil tersebut tergolong rendah. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pengembangan peningkatan keterikatan kerja guru oleh kepala sekolah ataupun lembaga pendidikan.

**Kata Kunci :** dukungan sosial, efikasi guru, keterikatan kerja, dan stres kerja

Copyright (c) 2024 Happy May Sunday Baiti Rohmah, Pramesti Pradna Paramita & Suryanto

Received 2024-01-12

Revised 2024-03-01

Accepted 2024-05-03



## LATAR BELAKANG

Guru menjadi salah satu penentu keberhasilan peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan (Elitasari, 2022). Pada guru jenjang sekolah dasar memiliki karakteristik sebagai guru kelas, dengan peran mulai dari memimpin kelas, merencanakan, mengimplementasikan, mengevaluasi, serta mengerjakan administrasi kelas (Nurhayati, 2014; Peng, 2023). Selain itu sekolah dasar merupakan jenjang sekolah formal pertama yang dienyam oleh peserta didik, pada itu dijenjang ini peserta didik baru beradaptasi untuk menerima pembelajaran formal, sehingga dibutuhkan energi dan kreatifitas yang tinggi agar pembelajaran lebih menarik, aktif dan efektif bagi peserta didik (Setyono & Sutapa, 2021).

Guru Sekolah Dasar dilihat dari perannya tergolong profesi yang kompleks, karena mengajar adalah pekerjaan dengan tuntutan tinggi, seperti halnya merasakan beban yang berlebih, ketidaksesuaian perilaku siswa, hubungan dan dukungan sosial yang kurang baik, serta perubahan dan pengembangan kebijakan kurikulum yang berkala (Santavirta dkk., 2007). Secara positif keterikatan kerja pada guru memberikan prioritas terhadap kualitas pembelajaran, perancangan inovasi baru dalam pembelajaran, pemantauan perkembangan dan evaluasi serta memotivasi peserta didik (Hanover, 2018, 2019). Schaufeli dkk (2002) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai kondisi mental yang positif berkaitan dengan perilaku seseorang pada pekerjaannya. Fenomena hasil keterikatan kerja pada guru pada penelitian sebelumnya sebagai berikut:

**Tabel 1. Fenomena Keterikatan Kerja**

No	Lokasi penelitian	Jumlah Sampel	Tingkat Keterikatan kerja
1.	Surabaya (Izzah, 2019)	184 guru, terdiri dari: SD: 57 guru SMP: 67 guru SMA/SMK: 60 guru	Tinggi: 11% Sedang: 50% Rendah: 39%
2.	Yayasan pendidikan Katolik Surabaya (Hartono & Izzati, 2022)	45 Guru jenjang TK-SMA	Tinggi: 26,7% Sedang: 57,8% Rendah: 15,5%
3.	SMA Surabaya (Permatasari & Hadi, 2018)	48 Guru honorer	Sangat Tinggi: 2,1% Tinggi: 39,5% Sedang: 25% Rendah: 25% Sangat rendah: 8,4%

Berdasarkan tabel 1 fenomena keterikatan kerja guru di Surabaya berada pada kategori sedang dan rendah. Keterikatan kerja yang rendah dapat berdampak pada fokus, antusias, dan ketertarikan terhadap pekerjaan menurun yang mengakibatkan penurunan motivasi akademi, serta lalai

tanggung jawab dan bahkan ingin meninggalkan pekerjaan (Saks, 2006; J. Wang dkk., 2022). Krusialnya energi negatif dari keterikatan kerja yang rendah dapat berpengaruh kepada rekan kerja (Heikkari, 2010).

Sementara itu seharusnya guru perlu memiliki keterikatan yang tinggi maka dari itu peneliti melakukan kajian mengenai faktor dari keterikatan kerja pada model *Job Demands-Resource (JD-R)* terdiri dari *personal resource*, *job demand* dan *job resource* (Bakker & Demerouti, 2008). Salah satu aspek *personal resource* yang banyak ditemukan serta berperan paling tinggi terhadap keterikatan kerja adalah efikasi diri. Pada penelitian Islamiah (2017), keterikatan kerja dapat ditingkatkan dengan efikasi sebesar 93%. Pada beberapa temuan lain juga menyatakan bahwa terdapat peran positif efikasi diri terhadap keterikatan kerja. yang artinya semakin tinggi efikasi diri seseorang maka akan diikuti juga oleh tingginya keterikatan kerja, sehingga efikasi diri dapat menjadi prediktor berperan terhadap keterikatan kerja (Afdaliza, 2015; Chamila, 2019; Fitriyani & Ummah, 2020; Islamiah, 2017). Hal tersebut sejalan dengan temuan yang menyatakan efikasi diri dapat menjadi atenseden variabel terhadap keterikatan kerja (Soeparto & Hendriani, 2021). efikasi diri pada guru disebut dengan istilah efikasi guru, yang dimaknai suatu gambaran perilaku yang dimiliki oleh guru pada pekerjaannya berupa ketekun, komitmen, ketertarikan, kemandirian pembelajaran yang lebih bermakna yang berpotensi memotivasi, meningkatkan kepercayaan diri dan meningkatkan prestasi peserta didik (Tschannen-Moran & Hoy, 2001).

Pada faktor *job demand*, peneliti menemukan bahwa beban kerja memiliki aspek pembentuk yaitu stres kerja, temuan sebelumnya ditemukan stres kerja berpengaruh terhadap *job demand* sebesar 44,7% (Riznanda & Kusumadewi, 2023). Temuan selanjutnya bahwa stres kerja berperan terhadap keterikatan kerja terhadap keterikatan kerja sebesar 46,9% (Mushtaque & Siddiqui, 2020). Didukung dengan temuan yang menyatakan stres kerja berperan terhadap keterikatan kerja secara negatif, artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah keterikatan kerja seseorang (Pranitasari dkk., 2021). Temuan lain juga menyatakan tingkat keterikatan kerja seseorang akan menurun ketika dihadapkan dengan stres kerja yang meningkat (Moura dkk., 2014; Simon & Amarakoon, 2015). Pada profesi guru Sekolah Dasar, ditemukan stres kerja sering kali dirasakan, hal tersebut berdasar pada hasil wawancara *preliminary study* pada 23 Oktober 2023 pada "NR" dan "YN" yang merupakan guru SD Surabaya Pusat, menyatakan bahwa peran guru sekolah dasar mulai dari penyesuaian kurikulum, tuntutan kreatifitas yang tinggi, waktu pelaksanaan pembelajaran yang kurang, problematika perilaku peserta didik ataupun walimurid sering kali menguras banyak tenaga dan pikiran sehingga sering kali merasa kelelahan dan stres. Beberapa survei sepertiga guru beranggapan bahwa mengajar merupakan hal yang paling menimbulkan stres. Boyle, dkk (1995) mendefinisikan stres kerja sebagai respon diri seseorang atas dampak negatif berasal dari lingkungan kerja berupa kemarahan ataupun depresi yang disebabkan oleh beban pekerjaan, perilaku

peserta didik yang buruk, penghargaan profesional, sumber daya kelas dan hubungan rekan kerja. Berdasarkan temuan sebelumnya dan hasil *preliminary study* yang dilakukan, stres kerja dapat berperan menjadi prediktor keterikatan kerja (Bakker dkk., 2014; Breugh, 2021; Demerouti & Bakker, 2011).

Selanjutnya faktor *job resource*, salah satu aspek pembentuknya adalah dukungan sosial, sebagai makhluk sosial hal tersebut banyak dibutuhkan oleh seseorang utamanya dalam lingkungan pekerjaan. Dukungan sosial didefinisikan persepsi seseorang mengenai bantuan yang diperoleh dari orang lain baik berupa informasi, jasa ataupun materi (Zimet dkk., 1988). Dukungan sosial ditemukan berperan terhadap keterikatan kerja sebesar 44,2% (Septiani & Nurtjahjanti, 2017). Sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa keterikatan kerja dapat ditingkatkan dengan peran dukungan sosial (Taipale dkk., 2011). Sebagaimana juga ditemukan peran positif dukungan sosial terhadap keterikatan kerja, berarti semakin tinggi dukungan sosial yang dirasakan seseorang maka semakin tinggi juga keterikatan kerjanya (Iswanto & Agustina, 2016; Orgambidez-Ramos & Borrego-Alés, 2017).

Mengenai dukungan sosial peneliti menemukan berperan dengan aspek sebelumnya yakni efikasi diri dan stres kerja. Wang dkk (2015) dalam penelitiannya menyatakan dukungan sosial dapat berperan meningkatkan efikasi diri dan menurunkan stres kerja seseorang. Hal tersebut didukung oleh hasil temuan yang menyatakan bahwa dukungan sosial berperan terhadap efikasi diri sebesar 96% (Heriyani dkk., 2022). Dukungan sosial berperan secara positif terhadap efikasi diri, artinya semakin tinggi dukungan sosial seseorang maka akan diikuti oleh tingginya efikasi diri (Jaya dkk., 2023). Sedangkan peran secara negatif dukungan sosial terhadap stres kerja sebesar 0,47%, artinya jika dukungan sosial yang didapatkan semakin tinggi maka stres kerja akan semakin rendah (Ruth dkk., 2019). Dukungan sosial ditemukan mampu meningkatkan ketahanan stres serta menurunkan stres pada seseorang (Mansour & Tremblay, 2016; Ozabay dkk., 2007). Temuan sebelumnya menyatakan bahwa dukungan sosial dapat memoderasi efikasi diri dan stres kerja (C. M. Wang dkk., 2015). Dari telaah variabel yang berperan terhadap keterikatan kerja, meskipun belum ditemukan penelitian dengan peran secara bersamaan, namun beberapa temuan secara terpisah menunjukkan peranan yang tinggi. Dengan demikian peneliti menetapkan dukungan sosial dapat menjadi prediktor variabel moderasi dengan efikasi diri dan stres kerja terhadap keterikatan kerja.

Berdasarkan temuan fenomena keterikatan kerja guru di Surabaya yang masih berada pada kategori sedang dan rendah. Sementara itu guru seharusnya memiliki keterikatan kerja tinggi agar dapat menjalankan peran lebih maksimal dan memprioritaskan pendidikan yang berkualitas. Pentingnya meninjau keterikatan kerja guru untuk menjaga kualitas pembelajaran, selain itu juga mencegah tingginya angka turnover guru yang disebabkan oleh rendahnya

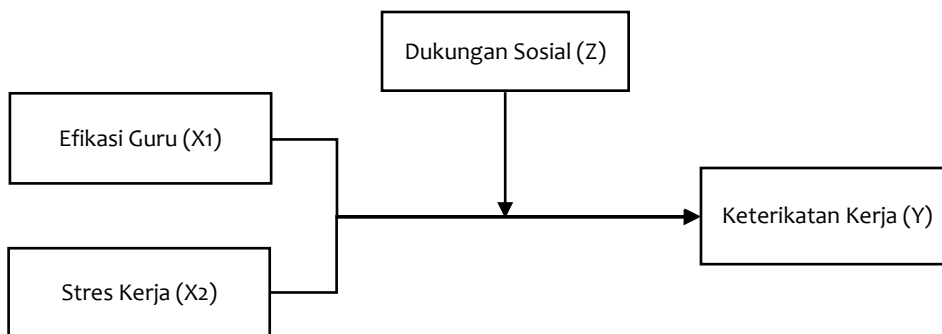
keterikatan kerja. Menurut saran penelitian Soeparto dan Hendriani (2021) perlunya dilakukan penelitian mengenai keterikatan kerja di Indonesia, karena masih terbatas dan sedikit, oleh sebab itu penelitian akan dilakukan di Surabaya, berfokus pada guru Sekolah Dasar wilayah Surabaya Pusat, yang merupakan *central* dari kota Surabaya, sebagai kiblat kualitas pendidikan di Surabaya. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui apakah terdapat peran moderasi dukungan sosial pada efikasi guru dan stres kerja terhadap keterikatan kerja guru Sekolah Dasar.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan tujuan melihat hubungan sebab akibat antar variabel, dengan peranan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Populasi penelitian ini ialah Guru Sekolah Dasar Surabaya Pusat, dengan menggunakan teknik *cluster random sampling*. Wilayah Surabaya pusat terdiri dari empat kecamatan yakni Genteng, Tegalsari, Bubutan, dan Simokerto, sehingga peneliti melakukan pembagian menjadi 4 klauster berdasarkan kecamatan pada wilayah Surabaya Pusat. Sample dipilih berdasarkan kriteria jumlah 4 sekolah dengan jumlah guru terbanyak pada setiap kecamatan. Dalam penentuan minimal sample peneliti menggunakan  $G^*$  Power, dari hasil kalkulasi didapatkan minimal 64 sample penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan prosedur pengajuan izin penelitian pada kepala sekolah, lalu melakukan sosialisasi uji kusioner dilanjutkan dengan pembagian link *google form* dan *barcode*. Pengisian kusioner dilakukan oleh guru. Pengumpulan data berupa survey self-report menggunakan Google Form dan barcode yang berisi bagian: 1) informasi dan permohonan ketersediaan, 2) informasi demografi, 3) *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) dengan skala 0 (Tidak pernah) hingga 6 (Selalu) oleh (Kristiana dkk., 2018), 4) *Indonesian version of Teachers' Sense of Efficacy Scale* (I-TSES) dengan skala 1 (Tidak pernah) hingga 9 (Sering kali) oleh (Rahayu & Wangid, 2021), 5) *Teacher Stress Inventory* (TSI) dengan skala 0 (Tidak ada stres) hingga 4 (Sangat stres) oleh (Agustin, 2019), 6) *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) dengan skala (Sangat tidak setuju) hingga (Sangat setuju) oleh (Sulistiani & Kristiana, 2022). Pengambilan data dilakukan selama satu waktu (Cross-sectional) yang dimulai pada tanggal 23 Oktober – 06 November 2023.

Data yang masuk ke google form akan diolah dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan melakukan uji asumsi klasik yakni uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedasitas, setelah itu dilanjutkan melakukan uji interaksi atau *Moderated Regression Analysis* (MRA) dan untuk memberikan gambaran informasi yang bermaknan peneliti juga menggunakan statistik deskriptif (Saparita, 2001).



Bagan 1. Identifikasi Variabel

**HASIL PENELITIAN**

Penelitian ini membagi responden dengan beberapa kategori yakni wilayah, ststus sekolah, status jabatan, jenis kelamin, jenis guru dan pengalaman mengajar, dengan rincian jumlah dan presentase pada tabel 2.

**Tabel 2. Kategori Responden**

Kategori Responden	Jumlah (n)	Presentase (%)
<b>Wilayah</b>		
Kec. Genteng	5	6,5
Kec. Tegal Sari	23	30
Kec. Bubutan	22	28
Kec. Simokerto	27	35,5
<b>Status Sekolah</b>		
Negeri	53	69,7
Swasta	23	30,3
<b>Status Jabatan</b>		
PNS	40	52,6
Non PNS	30	47,4
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	11	14,4
Perempuan	65	85,6
<b>Jenis Guru</b>		
Guru Kelas	39	51,3
Guru Mapel	37	48,7
<b>Pengalaman Mengajar</b>		
>1 tahun	4	5,2
1-3 tahun	16	21,1
4-6 tahun	11	14,4
7-9 tahun	8	10,6
<10 tahun	37	48,7

Berdasarkan analisis statistik deskriptif responden memiliki rentang skor keterikatan kerja sebesar 35 – 53 (M = 44.34, SD = 5.116), pada efikasi guru rentang skor ada pada kisaran 143 – 216 (M = 187.45, SD = 16.127), pada stres kerja ada pada rentang skor 6 – 50 (M = 27.67, SD = 13.151), dan pada dukungan sosial skor ada pada rentang 39 – 84 (M = 67.12, SD = 10.399).

**Tabel 3. Analisis Statistik Deskriptif**

	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Keterikatan Kerja	76	35	53	44.34	5.116
Efikasi Guru	76	143	216	187.45	16.127
Stres Kerja	76	6	50	27.67	13.151
Dukungan Sosial	76	39	80	67.12	10.369

Sumber: Output SPSS

Sebelum melakukan uji interaksi sebagai syarat dilakukan uji asumsi klasik terhadap data, yang pertama dilakukan ialah uji normalitas yang berfungsi untuk melihat sebaran data apakah terdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang dilakukan didapatkan nilai sig. 0.200 > 0.05 yang artinya data terdistribusi normal.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

N	76
Tes Statistik	.089
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

a. Tes terdistribusi normal

Pengujian asumsi klasik yang kedua ialah uji multikolinieritas melihat kolerasi antara variabel bebas, yang mana didapatkan hasil pada variabel efikasi guru didapatkan nilai tolerance 0.806 > 0.1 dan nilai VIF 1.240 < 10, variabel stres kerja didapatkan nilai tolerance 0.887 > 0.1 dan nilai VIF 1.127 < 10 dan pada variabel dukungan sosial didapatkan nilai tolerance 0.786 > 0.1 dan nilai VIF 1.272 < 10, maka dari ketiga variabel dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 5. Hasil uji Multikolinieritas**

Model		Statistik Kolinearitas			
		t	Sig.	Toleransi	VIF
1	(Konstan)	4.446	.000		
	Efikasi Guru	1.704	.093	.806	1.240
	Stres Kerja	-1.438	.155	.887	1.127
	Dukungan Sosial	-.024	.981	.786	1.272

Dependen Variabel: Keterikatan Kerja

Sumber: Output SPSS

Pengujian asumsi yang ketiga adalah uji heteroskedastisitas dengan didapatkan hasil nilai signifikansi 0.962, 0.698 dan 0.810 (Sig. >0.05), sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel efikasi guru, stres kerja dan dukungan sosial.

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	t	Sig.
1 (Konstan)	.814	.418
Efikasi Guru	.048	.962
Stres Kerja	-.390	.698
Dukungan Sosial	.242	.810

Dependen Variabel: RES2

Sumber: Output SPSS

Dari hasil uji asumsi klasik data telah memenuhi syarat untuk dilakukan uji regresi. Analisis regresi linier dilakukan untuk melihat peran antara efikasi guru, stres kerja dan dukungan sosial terhadap keterikatan kerja sebelum melakukan uji interaksi. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi variabel efikasi guru 0.071 (Sig.>0.05) dan variabel stres kerja didapatkan nilai signifikansi 0.143 (Sig.0.05), yang menunjukkan bahwa efikasi guru tidak memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja.

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi**

Model	t	Sig.
1 (Konstan)	4.595	.000
Efikasi Guru	1.835	.071
Stres Kerja	-1.479	.143

Dependen Variabel: Keterikatan Kerja

Sumber: Output SPSS

Indeks determinasi menunjukkan nilai Square sebesar 0.093, artinya bahwa variabel efikasi guru dan stres kerja memiliki peran yang rendah terhadap keterikatan kerja yakni hanya sebesar 9,3% sebelum adanya peran moderasi dukungan sosial.

**Tabel 8. Persamaan regresi antara efikasi guru, streskerja dan keterikatan kerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.305 <sup>a</sup>	.093	.068	4.939

a. Prediktor: (Konstan), X2, X1

Sumber: Output SPSS

Hasil dari pengujian Moderate Regression Analays digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian, nilai signifikansi interaksi antara variabel efikasi guru dan variabel dukungan sosial sebesar 0.414 (Sig.>0,05), sedangkan nilai signifikansi interaksi antara variabel stres kerja dan variabel dukungan sosial sebesar 0.388 (Sig.>0,05), Didapatkan nilai signifikansi interaksi variabel dukungan sosial dengan efikasi guru dan stres kerja terhadap keterikatan kerja sebesar 0.629 (Sig.>0.05), sehingga hipotesis (Ha) ditolak yang artinya dukungan

sosial tidak memoderasi efikasi guru dan stres kerja terhadap keterikatan kerja guru SD.

**Tabel 9. Hasil Uji Interaksi**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.175	.244
Efikasi Guru x Dukungan Sosial	.821	.414
Stres Kerja x Dukungan Sosial	-	.388
	.869	
Efikasi Guru_Dukungan Sosial x Stres Kerja_Dukungan Sosial	.485	.629

Dependen Variabel: Keterikatan Kerja

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil indeks determinasi diketahui R Square sebesar 0.139, sehingga dapat dinyatakan variabel efikasi guru dan stres kerja memiliki peranan terhadap keterikatan kerja sebesar 13,9% setelah adanya variabel dukungan sosial berperan sebagai moderasi, meskipun peranan tersebut tidak signifikan ( $F > 0.05$ ).

**Tabel 10. Hasil Moderasi Dukugan Sosial dengan Efikasi Guru dan Stres Kerja terhadap Keterikatan Kerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.373 <sup>a</sup>	.139	.064	4.949

a. Predictors: (Constant), X2 M, X1 M, X1, X2, M

Sumber: Output SPSS

## PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis regresi linier tidak ditemukan adanya pengaruh efikasi guru terhadap keterikatan kerja, yang mana bertolak dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh efikasi guru terhadap keterikatan kerja (Afdaliza, 2015; Fajriah & Darokah, 2016; Hotimah & Izzati, 2020; Islamiah, 2017). Efikasi guru merupakan komitmen guru dalam bentuk antusias dan ketekunan mengajar untuk menjadikan peserta didik termotivasi, percaya diri, dan berprestasi. Dalam model JDR, Efikasi diri menjadi salah satu aspek dari faktor *personal resource* yang dalam psikologi positif ditemukan bahwasanya *personal resource* berperan positif terhadap keterikatan kerja (Virga dkk., 2021).

Berdasarkan hasil analisis regresi selanjutnya tidak ditemukan peranan stres kerja terhadap keterikatan kerja. hal ini diperkuat dengan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa keterikatan kerja tidak dipengaruhi oleh stres kerja (Pratami, 2021). Kendati demikian, penelitian lain menyebutkan stres kerja secara negatif berperan terhadap keterikatan kerja (Bakker dkk., 2014; Breaugh, 2021; Demerouti & Bakker, 2011; Pranitasari dkk., 2021). Stres kerja merupakan respon diri atas pengaruh negatif yang berasal dari lingkungan kerja dalam bentuk kemarahan maupun depresi (Boyle dkk, 1995). Secara teoritis dalam pekerjaan, stres dilingkungan kerja disebabkan oleh beban pada kerja, tinggi rendahnya beban kerja inilah yang menjadi faktor tinggi rendahnya keterikatan kerja, hal tersebut didasarkan

pada model JDR. Walaupun demikian, hasil penelitian ini tidak mendukung teoritis tersebut.

Melalui uji *Moderate Regression Analays (MRA)* diperoleh hasil analisis data bahwa hipotesis ditolak yang artinya dukungan sosial tidak memoderasi efikasi guru dan stres kerja terhadap keterikatan kerja. Hipotesis tersebut bertentangan dengan C.M. Wang dkk (2015) yang menyebutkan dukungan sosial dapat memperkuat efikasi diri dan mengurangi stres kerja sehingga dapat berlaku sebagai variabel moderasi. Perbedaan profesi subjek dan negara penelitian menyebabkan adanya pertentangan tersebut.

Berdasarkan analisis statistik deskriptif, mean dari variabel keterikatan kerja, efikasi guru, stres kerja dan dukungan sosial guru Sekolah Dasar di Surabaya pusat berada pada kategori sedang. Analisis hasil menyatakan penelitian ini belum membuktikan adanya peran dukungan sosial sebagai variabel moderasi pada efikasi guru dan stres kerja terhadap keterikatan kerja guru sekolah dasar khususnya yang ada wilayah Surabaya pusat. Melihat dari gambaran responden penelitian paling banyak guru yang berusia sudah mengajar selama 10 tahun lebih artinya pengalaman dalam mengelola kelas dan mengajar lebih banyak, sehingga sudah melekat dan menjadi keseharian rutinitasnya setiap hari. Sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat menghambat stres kerja (Judge & Robbins, 2017).

Guru jenjang sekolah dasar mayoritas adalah guru kelas, melihat dari bebannya cukup kompleks yang memungkinkan saat memutuskan memilih menjadi guru sekolah dasar menyadari akan peran yang harus dijalankannya. Adapun keterbatasan penelitian ini teknik pengambilan data dilakukan satu kali pada satu waktu yang mana memungkinkan data yang didapatkan kurang akurat. Bentuk dari kuesioner *self-report* dapat menyebabkan bias karena tidak ada pendampingan saat pengisian kuesioner.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa tidak ditemuakannya adanya peran moderasi dukungan sosial pada efikasi guru dan stres kerja terhadap keterikatan kerja guru Sekolah Dasar, khususnya pada wilayah Surabaya pusat. Penelitian ini merepresentasikan bahwa untuk melihat keterikatan kerja pada guru perlu dilihat dari rangkaian aspek tidak dari beberapa satuan aspek saja. Maka dari itu saran untuk penelitian selanjutnya untuk hasil yang lebih akurat lebih baik menggunakan teknik pengambilan data longitudinal. Selanjutnya peneliti dapat menggunakan variabel lainnya yang lebih berpotensi berperan terhadap keterikatan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afdaliza. (2015). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Persepsi Pemenuhan Kontrak Psikologis Sebagai Moderator. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 4(1), 1–14.
- Agustin, S. (2019). *Uji Validasi Dan Reliabilitas Teacher Stress Inventory (TSI) Versi Bahasa Indonesia Sebagai Instrumen Penilaian Stressor Kerja Pada Guru*. Universitas Indonesia.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JDR Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Breaugh, J. (2021). Too Stressed To Be Engaged? The Role of Basic Needs Satisfaction in Understanding Work Stress and Public Sector Engagement. *Public Personnel Management*, 50(1), 84–108. <https://doi.org/10.1177/0091026020912516>
- Chamila, I. R. (2019). *Pengaruh Social Support, Self Efficacy, dan Career Adaptability Terhadap Work Engagement di Kantor Pusat PT Pertamina (PERSERO)* [Skripsi]. Universitas Indonesia.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands?Resources model: Challenges for future research. Dalam *SA Journal of Industrial Psychology* (Vol. 37, Nomor 2). AOSIS (pty) Ltd. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Elitasari, H. T. (2022). Kontribusi Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Abad 21. *Jurnal aBasicedu*, 6(6), 9508–9516. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i6.4120>
- Fajriah, N., & Darokah, M. (2016). Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan BMT BIF Yogyakarta. *HUMANITAS*, 1(1), 37–49.
- Fitriyari, B., & Ummah, R. (2020). Self-Efficacy in Terms of Work Engagement and Affective Commitment Among Teachers. *Atlantis Press*, 74–76.
- Hanover. (2018). *Authentic And Proven Family Engagement Strategies*. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED536946.pdf>
- Hanover. (2019). *Best Practices For Student Engagement*. [https://eric.ed.gov/?q=student+engagement&ft=on&ff1=subElementary+Secondary+Education&ff2=dySince\\_2015&id=ED](https://eric.ed.gov/?q=student+engagement&ft=on&ff1=subElementary+Secondary+Education&ff2=dySince_2015&id=ED)
- Hartono, B. C., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja pada Guru The Relationship between Perceived Organizational Support and Work Engagement among Teachers. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03).
- Heriyani, E., Widiastuti, H. T., & Althaf, S. M. (2022). Social Support And Self-Efficacy. *EPIK: JURNAL EDUKASI PENERAPAN ILMU KONSELING*, 1(1).
- Hotimah, H., & Izzati, U. A. (2020). HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA GURU DI SMK “X” SURABAYA. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 07(03), 110–116.
- Islamiyah, F. (2017). *Kontribusi Self Efficacy Terhadap Work Engagement Pada Perawat Di Kota Makassar* [Skripsi]. Universitas Hasanudin.
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *MEDIAPSI*, 2(2), 38–45.
- Jaya, K. M., Dewi, E. M. P., & Nurdin, Muh. N. H. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Efikasi Diri Mahasiswa Tingkat Akhir yang Sedang Mengerjakan Skripsi Di Fakultas Seni dan Desain Universitas Negeri Makassar. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 2(3).
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Kristiana, I. F., Fajrianthi, & Purwono, U. (2018). ANALISIS RASCH DALAM UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE-9 (UWES-9) VERSI BAHASA INDONESIA. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204–217.
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2016). Workload, generic and work–family specific social supports and job stress: Mediating role of work–family and family–work conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1778–1804. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2014-0607>
- Moura, D., Orgambidez-Ramos, A., & Gonçalves, G. (2014). Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction: Results from Portugal. *Europe’s Journal of Psychology*, 10(2), 291–300. <https://doi.org/10.5964/ejop.v10i2.714>
- Mushtaque, T., & Siddiqui, D. A. (2020). Impact of Organizational Culture on Job Stress and Employee Engagement in Pakistan. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3510644>
- Nurhayati. (2014). Perbedaan Pengaruh Fungsi Guru (Guru Bidang Studi Dengan Guru Kelas) Terhadap Hasil Belajar Matematika Ditinjau Dari Tingkat IQ Siswa. *Jurnal Formatif*, 4(2), 140–149.
- Orgambidez-Ramos, A., & Borrego-Alés, Y. (2017). Social support and engagement as antecedents of job satisfaction in nursing staff. *Enfermeria Global*, 16(4), 217–225. <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.4.260771>

- Ozabay, F., Johnson, D. C., Dimoulas, E., III, M., Charney, D., & Southwick, S. (2007). *Social Support and Resilience To Stress*. www.cancer.gov
- Peng, Z. (2023). The Role of the Teacher in Modern Education. *International Journal of Education and Humanities*, 8(2), 117–118. [https://www.academia.edu/35903850/A\\_Translation\\_of\\_the\\_](https://www.academia.edu/35903850/A_Translation_of_the_)
- Permatasari, F., & Hadi, C. (2018). Hubungan antara Job Insecurity dengan Work Engagement pada Guru Honorer SMA Negeri di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7, 43–55.
- Pranitasari, D., Rini, C., & Kusumawardani, W. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Etika Kerja. 9(1), 3356–0304.
- Pratami, R. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Work Engagement Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(6), 1735–1743.
- Rahayu, L. P., & Wangid, M. N. (2021). Teachers' Sense of Efficacy Scale: Confirming the Factor Structure on Indonesian Elementary Teachers. *Ilköğretim Online*, 20(1). <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.01.47>
- Riznanda, W. M., & Kusumadewi, D. (2023). The Relationship between Workload and Work Stress in Production Division Employees of PT. X. *Character: Jurnal penelitian Psikologi*, 10(03), 792–804.
- Ruth, B., Rudianto, A., & Murniati, M. P. (2019). Komunikasi Organisasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan: Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. Dalam *Jurnal Akuntansi Bisnis* (Vol. 17, Nomor 1).
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Santavirta, N., Solovieva, S., & Theorell, T. (2007). The association between job strain and emotional exhaustion in a cohort of 1,028 Finnish teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), 213–228. <https://doi.org/10.1348/000709905X92045>
- Septiani, N., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Pasangan Dengan Keterikatan Kerja Pada Aparat Pemerintah Desa Di Kecamatan X,Y,Z Kabupaten Batang. *Jurnal Empati*, 6(4), 157–162.
- Setyono, T., & Sutapa, N. (2021). Pengaruh tuntutan kerja dengan moderasi panggilan kerja saat. *Jurnal Titra*, 9(2), 183–190.
- Simon, N., & Amarakoon, U. (2015). Impact of Occupational Stress on Employee Engagement. *Proceedings of 12th International Conference on Business Management*. <http://ssrn.com/abstract=2699785><http://ssrn.com/link/12th-ICBM-2015.html>Electroniccopyavailableat:<https://ssrn.com/abstract=2699785>Electroniccopyavailableat:<http://ssrn.com/abstract=2699785><http://ssrn.com/link/12th-ICBM-2015.html>
- Soeparto, & Hendriani, W. (2021). Conceptual Model of Teachers' Work Engagement: A Literature Review. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 36(1), 108–125.
- Sulistiani, W., & Kristiana, I. F. (2022). Validation of The Indonesian version of The Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS): A Rasch Model Approach. *Jurnal Psikologi*, 21(1), 89–103.
- Taipale, S., Selander, K., Anttila, T., & Nätti, J. (2011). Work engagement in eight European countries: The role of job demands, autonomy, and social support. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 31(7–8), 486–504. <https://doi.org/10.1108/0144333111149905>
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: capturing an elusive construct. Dalam *Teaching and Teacher Education* (Vol. 17).
- Virga, D., Maricutoiu, L. P., & Iancu, A. (2021). The efficacy of work engagement interventions: A meta-analysis of controlled trials. *Current Psychology*, 40(12), 5863–5880. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00438-z>
- Wang, C. M., Qu, H. Y., & Xu, H. M. (2015). Relationship between social support and self-efficacy in women psychiatrists. *Chinese Nursing Research*, 2(4), 103–106. <https://doi.org/10.1016/j.cnre.2015.10.002>
- Wang, J., Zhang, X., & Zhang, L. J. (2022). Effects of Teacher Engagement on Students' Achievement in an Online English as a Foreign Language Classroom: The Mediating Role of Autonomous Motivation and Positive Emotions. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.950652>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2)