

Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* dimediasi oleh *regulatory focus* ibu bekerja pada masa pandemi Covid-19

Tuti Rahmi^{1*}, Hendriati Agustiani¹, Diana Harding¹, Efi Fitriana¹

¹ Universitas Padjadjaran, Bandung, Indonesia

INFO ARTIKEL

Diterima 19 Maret 2021
Disetujui 21 Juni 2021
Diterbitkan 25 Juni 2021

Kata Kunci:

Perceived organizational support; work engagement; regulatory focus; ibu bekerja

DOI:10.24036/jkmb.11197500

Keywords:

Perceived organizational support; work engagement; regulatory focus; working mother

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* dengan *regulatory focus* sebagai mediator. *Regulatory focus* sendiri terdiri atas *prevention focus* dan *promotion focus* yang merupakan konstruk multi dimensi sehingga setiap dimensi diberlakukan sebagai variabel pada penelitian. Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survey, penyebaran skala penelitian dilakukan secara online. Subjek penelitian adalah Ibu yang bekerja sebagai PNS di lingkungan Pemda Kota Bukittinggi yang berjumlah 83 orang. Analisis data dilakukan dengan *structural equation modelling* dengan *Software SmartPLS v.3.3.3*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Namun tidak terbukti adanya mediasi oleh *regulatory focus* diantara variabel *perceived organizational support* dengan *work engagement*.

ABSTRACT

The study examined the effect of *perceived organizational support* on *work engagement* with *regulatory focus* as a mediator. *Regulatory focus* consists of *prevention focus* and *promotion focus* which is a multi-dimensional construct so that every dimension was treated as a variable. The approach of this research was quantitative, with a survey method. The distribution of the research scale was carried out online. The research participants were 83 working mothers as civil servants in the local government of the City of Bukittinggi. Data analysis was performed using structural equation modeling with *SmartPLS v.3.3.3 Software*. The results showed that there was an effect of *perceived organizational support* on *work engagement*. However, there is no evidence of mediation by *regulatory focus* between the variables of *perceived organizational support* and *work engagement*.

How to cite: Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* dimediasi oleh *regulatory focus* ibu bekerja pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10 (1), 2021: 58-69. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11197500>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

* Corresponding author: tuti18001@mail.unpad.ac.id

PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 telah merubah wajah dunia begitu juga dengan lingkungan pekerjaan. Banyak hal yang dilakukan untuk meredam penularan virus ini di seluruh dunia tidak terkecuali di Indonesia. Indonesia

sendiri pada saat virus mulai menyebar telah memberlakukan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) sehingga kegiatan yang pada mulanya seharusnya dilakukan di luar rumah, akhirnya harus dilakukan di rumah. Hal ini berdampak cukup besar pada banyak orang termasuk Ibu Rumah Tangga yang juga bekerja, disamping juga terdapat modifikasi sistem kerja dengan pemberlakuan protokol kesehatan yang ketat. Penelitian ini memfokuskan pada Ibu bekerja, karena disamping tetap harus bekerja pada masa pandemi dengan adanya perubahan metode bekerja membuat para Ibu bekerja mengalami perubahan yang cukup signifikan pada kegiatan sehari-hari. Sebelum masa pandemi, Ibu bekerja memikul sebagian besar pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak meskipun partisipasi perempuan meningkat dalam bekerja secara *full-time* (Lyonette & Crompton, 2015). Kemudian dengan adanya peningkatan tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah sebagai akibat dari pandemic telah membuat Ibu bekerja mengalami stress baik secara fisik maupun psikologis, mereka juga mengalami *burn out* yang lebih tinggi dibandingkan para pria (Aldossari & Chaudhry, 2021). Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa ibu bekerja menunjukkan penurunan kepuasan kerja yang paling terlihat pada masa pandemi dibandingkan para kelompok lainnya dikarenakan perubahan sistem bekerja (Möhring *et al.*, 2021)

Berdasarkan *open-ended question* yang ditanyakan pada ibu bekerja saat survey tentang apa yang dirasakan pada masa pandemic *covid-19* ini, sebagian besar menjawab adanya perasaan takut tertular virus, merasa was-was, terhambatnya aktivitas, cemas dan tertekan serta khawatir pada kegiatan yang dilakukan diluar rumah. Para ibu bekerja juga mencemaskan pendidikan anak-anaknya yang tidak optimal di rumah karena tidak bisa mendampingi secara penuh. Namun, ada juga beberapa yang menyampaikan cukup rileks dengan berusaha menjaga protokol kesehatan sebaik mungkin. Di sisi lain, para ibu bekerja tetap diharapkan untuk dapat menunjukkan kinerja sebaik mungkin. Kinerja yang tinggi tetap dibutuhkan pada masa pandemi ini agar roda organisasi tetap berjalan.

Kinerja tinggi dapat diprediksi salah satunya dengan *work engagement*. *Work engagement* menunjukkan hubungan langsung dan positif dengan kinerja (Bakker & Demerouti, 2008). Setidaknya ada empat alasan mengapa karyawan yang menunjukkan *work engagement* yang tinggi menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan yang tidak. Pertama, karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi sering kali merasakan emosi positif, termasuk rasa terima kasih, kegembiraan, dan antusiasme. Emosi positif ini akan mempengaruhi pikiran dan tindakan yang berimplikasi pada karyawan sehingga dapat bekerja terus menerus dengan menggunakan sumber daya pribadinya. Kedua, karyawan yang *engaged* terlihat lebih sehat, sehingga dapat fokus dengan baik dan mendedikasikan semua keterampilan dan energi yang mereka miliki dalam bekerja. Ketiga, karyawan yang terlibat akan menciptakan sumber daya pribadi dan pekerjaannya sendiri. Keempat, karyawan yang *engaged* akan menularkan *engagement* mereka kepada orang lain (Xanthopoulou *et al.*, 2009).

Ibu bekerja sebagai individu, memiliki dinamika psikologis yang berbeda dibandingkan karyawan lainnya dalam suatu organisasi. Sebagai seorang ibu, Ia memiliki tanggung jawab bagi keluarganya namun juga memiliki tugas dan kewajiban yang sama dengan para koleganya. Meneliti ibu bekerja sebagai subjek yang khas sangatlah penting, karena dengan meneliti dinamika psikologis yang khusus, kedepannya akan dapat ditentukan antecedent apa saja yang menyebabkan *work engagement* ibu bekerja. Bagi seorang ibu bekerja, dukungan dari organisasi merupakan hal yang penting dan menentukan banyak hal. Bagaimana seseorang mempersepsikan dukungan organisasi bagi dirinya disebut dengan *perceived organizational support*.

Ketika seorang karyawan memiliki *perceived organizational support* yang positif maka Ia akan berusaha membalasnya dengan hal yang positif pula sehingga *perceived organizational support* dalam berbagai penelitian berhubungan dengan banyak *outcome* seperti Eisenberger & Stinglhamber (2011) menyebutkan pada literturnya bahwa *perceived organizational support* berdampak pada *well-being*, orientasi yang lebih positif pada organisasi dan pekerjaan serta hasil yang menguntungkan bagi organisasi. Berdasarkan literature review juga disebutkan bahwa *outcome* untuk seorang karyawan dari *perceived organizational support* merupakan kepuasan kerja dan mood yang positif. Sedangkan bagi organisasi

outcome yang ditunjukkan adalah *affective commitment*, *performance* dan berkurangnya *withdrawal behavior*. Secara *langsung perceived organizational support* juga memiliki pengaruh langsung pada *work engagement* seperti pada penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada orang tua dengan anak yang memiliki kebutuhan khusus dan disabilitas. Penelitian ini membuktikan bahwa tingkat dukungan *supervisor* dan rekan kerja yang lebih tinggi memiliki dampak positif pada tingkat *work engagement* karyawan dengan anak-anak yang memiliki kebutuhan khusus dan disabilitas (Stefanidis & Strogilos, 2020). Selain itu, penelitian pada 300 karyawan di bidang jasa dan produksi juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berkontribusi sebesar 33,8 % pada *work engagement* (Mufarrikah et al., 2020).

Relasi antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*, diperkirakan dimediasi oleh *regulatory focus*. *Regulatory focus* merupakan cara seseorang dalam meregulasi dirinya dalam menghadapi kejadian-kejadian yang dialaminya. *Regulatory focus* terdiri dari *promotion focus* dan *prevention focus*. *Promotion focus* berorientasi pada aspirasi dan pertumbuhan, terkait dengan strategi mendekati keadaan akhir yang diinginkan, dan dapat dianggap sebagai motivasi untuk melakukan eksperimen dan perubahan. Sebaliknya, *prevention focus* berkaitan dengan tanggung jawab dan keamanan, terkait dengan strategi menghindari keadaan akhir yang tidak diinginkan, dan dapat dianggap sebagai motivasi untuk keselamatan dan stabilitas (Kark & Van Dijk, 2007).

Pada ibu bekerja akan dilihat mana *regulatory focus* yang dominan yang digunakan pada masa pandemic covid-19 ini. Jadi, *perceived organizational support* dapat menjadi variabel pencetus *regulatory focus* yang mana yang lebih dominan (*promotion focus* atau *prevention focus*) pada ibu bekerja. Sebagai variabel mediator, *promotion focus* dan *prevention focus* diperkirakan dapat menjadi perantara *perceived organizational support* dan *work engagement*. Dimana *promotion focus* dan *prevention focus* merupakan *motivational system* yang ada dalam *self regulation* seseorang. Akan dilihat mana yang lebih kuat hubungannya bila salah satu *promotion focus* dan *prevention focus* lebih dominan digunakan oleh subjek penelitian yang kemudian berkontribusi pada *work engagement*. Berdasarkan penjelasan tersebut sehingga tujuan dari penelitian ini adalah, melihat pengaruh langsung dari *perceived organizational support* pada *work engagement* ibu bekerja, melihat pengaruh tidak langsung *perceived organizational support* pada *work engagement* ibu bekerja yang dimediasi oleh *regulatory focus*.

KAJIAN LITERATUR

Perceived Organizational Support

Perceived organizational support merupakan keyakinan para karyawan bahwa organisasi tempat Ia bekerja menghargai kontribusinya dan memperhatikan kesejahteraannya, dengan kata lain, karyawan yakin bahwa kontribusinya, upaya ekstranya dan keluhannya dihargai oleh organisasi. Selain itu organisasi peduli pada kesejahteraan karyawan dan memberitahukan ketika pekerjaan tidak dilakukan dengan baik, serta organisasi bangga dengan kesuksesan karyawannya dan organisasi peduli dengan kepuasan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). *Perceived organizational support* juga pandangan umum para karyawan tentang sejauh mana nilai organisasi berkontribusi pada *well-being* karyawan (Eisenberger et al., 1986).

Proses yang mendasari hubungan antara *perceived organizational support* dan konsekuensinya adalah; Pertama, berdasarkan norma timbal balik, karyawan yang menerima dukungan organisasi merasa lebih berkewajiban membalas apa yang diberikan oleh organisasi. Kedua, *perceived organizational support* membantu dalam memenuhi kebutuhan sosial-emosional seperti penghargaan dan afiliasi, yang mengarahkan anggota organisasi dan status peran menjadi bagian dari identitas sosial seseorang, yang memberikan kontribusi pada *well-being* seseorang. Ketiga, *perceived organizational support* membantu untuk

menetapkan kesiapan organisasi dalam memberikan *reward* pada usaha yang dilakukan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Regulatory Focus

Regulatory focus memegang peranan penting ketika seseorang melakukan sesuatu. Seseorang termotivasi untuk memenuhi berbagai kebutuhan dasar yang berpusat pada kesejahteraan fisik dan sosial mereka. Diantara kebutuhan tersebut, para peneliti sering membedakannya pada sesesuatu yang bersifat kemajuan (misalnya, pertumbuhan dan perkembangan) dan yang berkaitan dengan keamanan (misalnya, keselamatan dan perlindungan). Memperluas perbedaan ini, teori *regulatory focus* (Higgins, 1997) mengemukakan bahwa, dengan kebutuhan yang berbeda, maka *regulatory focus* terdiri dari dua hal yaitu untuk kemajuan (*promotion focus*) dan keamanan (*prevention focus*) mengembangkan berbagai model regulasi diri.

Ketika menggunakan *promotion focus*, seseorang akan menitik beratkan pada mencapai kemajuan, fokus kepada kemajuan ini selama mencapai tujuan memotivasi strategi perilaku untuk mencapai keuntungan bahkan dengan risiko melakukan kesalahan dan menerima kerugian (Higgins, 1997). Individu dengan *promotion focus* lebih menyukai mengambil resiko dalam melakukan evaluasi dan mengejar peluang yang mungkin diraih. Jadi, individu dengan *promotion focus* lebih menyukai mengambil resiko yang inklusif dalam mengejar tujuan dan menghindari kehilangan sesuatu yang mungkin akan bermanfaat bagi mereka, bahkan jika hal tersebut mengakibatkan kemunduran dan kesalahan (Molden & Higgins, 2012). *Promotion focus* berorientasi pada aspirasi dan pertumbuhan, terkait dengan strategi mendekati keadaan akhir yang diinginkan dan dapat dianggap sebagai motivasi untuk melakukan eksperimen dan perubahan (Kark & Van Dijk, 2007).

Ketika menggunakan *prevention focus*, seseorang menitik beratkan pada mempertahankan keamanan, dan fokus pada keamanan, hal ini memotivasi strategi perilaku melindungi dengan penuh kewaspadaan untuk melindungi dari kerugian bahkan dengan resiko kehilangan peluang (Higgins, 1997). Jadi individu dengan *prevention focus* lebih menyukai “bermain aman” dengan potensi terlalu eksklusif dalam mengevaluasi dan mencari peluang yang memungkinkan untuk menghindari beberapa kesalahan yang dapat merusak keamanan mereka, bahkan hal tersebut menghasilkan kehilangan peluang untuk mendapatkan imbalan dan manfaat. *Prevention focus* berkaitan dengan tanggung jawab dan keamanan, terkait dengan strategi menghindari keadaan akhir yang tidak diinginkan, dan dapat dianggap sebagai motivasi untuk keselamatan dan stabilitas (Kark & Van Dijk, 2007). *Promotion focus* dan *prevention focus* memiliki hubungan yang berbeda dengan hasil dan sikap kinerja. Misalnya, salah satu studi meta-analitik menunjukkan bahwa *promotion focus* memiliki pengaruh positif pada *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja, dan kinerja inovatif, sedangkan *prevention focus* meningkatkan keselamatan kinerja dan menurunkan *counterproductive work behavior* (Lanaj et al., 2012).

Work engagement

Work engagement adalah keadaan kerja yang aktif dan positif yang ditunjukkan dengan dedikasi, antusiasme yang tinggi, dan minat yang dalam dalam penugasan kerja. Antusiasme tinggi mengacu pada energi dan ketahanan tingkat tinggi di tempat kerja. Dedikasi mengacu pada keterlibatan penuh dalam pekerjaannya dan mengalami pengalaman yang signifikan, antusias, dan menantang. Sedangkan minat yang dalam pada pekerjaan mengacu pada konsentrasi yang tinggi dan perasaan senang seolah-olah terpicat pada pekerjaannya sehingga waktu berjalan dengan begitu cepat (Schaufeli & Bakker, 2004). *Work engagement* berbeda dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan bentuk yang lebih pasif dari *employee well-being*. *Work engagement* juga berbeda dari *work-related flow*, yang mengacu pada lamanya episode kinerja, yang ditunjukkan oleh capaian tertinggi sebuah kinerja yang bisa saja berakhir dalam satu

jam bahkan kurang. *Work engagement* juga berbeda dari motivasi yang lebih mengacu pada dedikasi, sehingga *work engagement* lebih lebih baik dalam memprediksi kinerja (Bakker, 2011).

Terdapat tiga aspek yang dapat menandakan karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004), yaitu (1) *Vigor*, adalah curahan energi serta mental yang kuat selama bekerja dan keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. (2) *Dedication*, ditunjukkan adanya perasaan terlibat yang sangat kuat ketika bekerja. Karyawan merasakan kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. (3) *Absorption*, ditunjukkan dengan adanya konsentrasi penuh, senang, merasa terpicat dengan pekerjaan, merasa waktu berjalan dengan cepat dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Peran Regulatory Focus sebagai Mediator antara Perceived organizational support dan Work Engagement

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka *work engagement* merupakan hal yang krusial bagi organisasi. Berdasarkan *Job Demand-Resource Model* (Bakker & Demerouti, 2008), *job resource* seperti dukungan organisasi memiliki peran yang signifikan dalam *work engagement*. Terdapat penelitian yang mengemukakan bahwa *perceived organization support* memiliki pengaruh yang positif terhadap *work engagement* (Sulea et al., 2012), namun masih sedikit penelitian lainnya yang meneliti hubungan kedua variabel ini, dan belum ada penelitian yang menyelidiki mekanisme yang mendasari hubungan kedua variabel ini sebelum dilakukan oleh Caesens et al. (2014). Dari literature review ditemukan salah satu penelitian yang menguji pengaruh *perceived organizational support* pada *work engagement* yang dimediasi secara parsial oleh *self efficacy* (Caesens et al., 2014). Disisi lain dari hasil metaanalisis yang melibatkan 558 penelitian menunjukkan bahwa pada kebanyakan *outcome* yang dibahas pada penelitian-penelitian yang terkait *perceived organizational support* adalah terkait dengan *well-being*, *performance* dan orientasi karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan (Kurtessis et al., 2017). Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini menambah khasanah baru pada literature khususnya pada *Job Demand-Resource Model* (Bakker & Demerouti, 2008) dan *Organizational Support Theory* (Eisenberger et al., 1986) yang melihat bagaimana mekanisme pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *regulatory focus* khususnya pada ibu bekerja di masa pandemi *covid-19*.

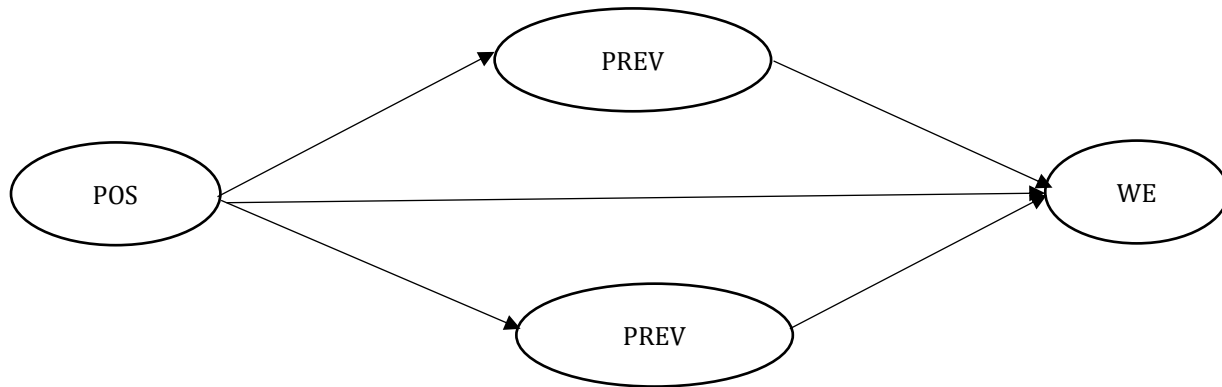
Belum adanya penelitian yang menjelaskan dinamika antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*, yang saat ini baru dilakukan oleh Caesens et al. (2014) yang memposisikan *self efficacy* sebagai mediator maka penelitian ini memposisikan *regulatory focus* sebagai mekanisme yang mendasari pengaruh antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*. *Regulatory focus* merupakan variabel penting yang dapat diteliti sebagai mediator dalam mekanisme dua variabel tersebut karena salah satu motif yang mendasari perilaku seseorang. (Caesens et al., 2014) *Regulatory focus* sendiri telah diteliti sebagai mediator pada beberapa penelitian dalam konteks organisasi dengan variabel *performance* (Johnson et al., 2011) dan beberapa variabel *outcome* lainnya (Neubert et al., 2013). Misalnya pada penelitian tentang pengaruh *initiating structure* dan *servant leadership* pada perilaku karyawan dengan *regulatory focus* sebagai mediator menunjukkan bahwa *prevention focus* memediasi dan berdampak pada *in-role performance* dan *deviant behavior*, sedangkan *promotion focus* memediasi dan berpengaruh pada perilaku menolong dan kreativitas (Neubert et al., 2008). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa *prevention focus* memediasi pengaruh *ethical leadership* dengan *extra-role compliance* serta *normative commitment*, sedangkan *promotion focus* memediasi pengaruh antara *ethical leadership* dengan *extra-role voice behavior* serta *affective commitment* (Neubert et al., 2013). Berdasarkan hal tersebut maka *promotion focus* dan *prevention focus* merupakan sebuah konstruk yang memiliki potensi untuk menjelaskan bagaimana dinamika relasi antara pilihan dengan tujuan dan dapat berhubungan dengan kinerja (Higgins, 1997). Sebuah metaanalisis pada 77 penelitian juga menunjukkan bahwa pentingnya *regulatory focus* untuk penelitian dalam setting organisasi (Gorman et al., 2012).

Berdasarkan *literature review* yang dilakukan menunjukkan bahwa *regulatory focus* di lingkungan pekerjaan bukan saja tergantung pada sifat kepribadian namun juga lingkungan organisasi seperti misalnya gaya kepemimpinan, umpan balik, dan budaya organisasi (Brockner & Higgins, 2001; Gorman et al., 2012). Pada penelitian ini *perceived organizational support* merupakan faktor lingkungan organisasi yang dapat memicu *regulatory focus* seseorang. Selanjutnya *Regulatory focus* dapat berpengaruh pada *work engagement*, dimana *promotion focus* dan *prevention focus* berhubungan positif dengan *work engagement* namun dengan alasan yang berbeda, individu yang memiliki *prevention focus* yang lebih tinggi berfokus pada pencegahan yang terlibat sedemikian rupa sehingga kinerja mereka memadai untuk sepenuhnya melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Individu dengan *promotion focus* bekerja agar unggul dan diakui dalam pekerjaannya (Andrews et al., 2016). Penelitian lainnya menunjukkan hubungan yang positif antara *promotion focus* dan *prevention focus* terhadap *work engagement* namun *promotion focus* menunjukkan pengaruh yang lebih tinggi (Jason & S. N., 2019). Motif dari *promotion focus* adalah bekerja sebaik mungkin untuk mencapai prestasi (Brennkmeijer et al., 2010) sedangkan *prevention focus* didorong oleh rasa kewajiban, mengorganisir pekerjaan dengan baik dan kedisiplinan (Kark & Van Dijk, 2007).

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis penelitian diatas adalah:

- H1: Terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* dimediasi oleh *prevention focus* pada ibu bekerja pada masa *pandemic Covid-19*
- H2: Terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* dimediasi oleh *promotion focus* pada ibu bekerja pada masa *pandemic Covid-19*
- H3: Terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada ibu bekerja pada masa *pandemic Covid-19*

Sedangkan model kerangka konseptual penelitian ini adalah:



Gambar 1. Model Kerangka Konseptual

Keterangan:

- POS : *Perceived organizational support*
- PREV : *Prevention focus*
- PROM : *Promotion focus*
- WE : *Work engagement*

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Populasi penelitian adalah Ibu Bekerja sebagai PNS di Pemerintahan Kota Bukittinggi. Teknik sampling adalah *purposive sampling* dengan ciri-ciri, perempuan, telah menikah dan memiliki anak, serta bekerja sebagai PNS di lingkungan pemerintah kota Bukittinggi. Pengurusan izin hingga pelaksanaan pengambilan data dilaksanakan selama kurang lebih empat bulan. Pengumpulan data disebarikan secara online terutama disebarikan melalui Bagian Umum setiap kantor dinas yang dilakukan setelah mendapatkan izin penelitian dari Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kota Bukittinggi. Peneliti mendatangi setiap kantor Dinas Pemerintah Kota Bukittinggi dan menyerahkan *link* pengisian kuesioner *online* ke Bagian Umum setiap kantor.

Work engagement diukur dengan menggunakan versi Bahasa Indonesia dari *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) versi pendek yaitu sembilan item. Skoring pada UWES bergerak dari 1-5 dengan pilihan jawaban tidak pernah hingga selalu. UWES versi Bahasa Indonesia diadaptasi dan divalidasi oleh Rahmadani, Schaufeli, Ivanova, & Osin (2019). Sedangkan untuk *perceived organizational support* dan *regulatory focus* yang terdiri dari *prevention focus* dan *promotion focus* diadaptasi oleh peneliti sendiri dari versi aslinya dan telah meminta izin sebelumnya kepada pemilik alat ukur tersebut melalui email. Setelah mendapatkan izin kemudian adaptasi alat ukur dilakukan dengan cara melakukan *forward* dan *backward translation* oleh ahli bahasa, kemudian item-item yang telah diterjemahkan didiskusikan dengan lima orang tim ahli yang terdiri dari ahli psikologi dan manajemen yang juga memiliki kemampuan Bahasa Inggris yang baik. Item-item yang telah disepakati dilakukan *pilot study* kepada sepuluh orang responden, sehingga beberapa item mengalami penyesuaian kembali agar menjadi item final yang siap untuk digunakan dalam penelitian.

Adaptasi versi bahasa Indonesia dari *Scale of Perceived Organizational Support* (SPOS) yang digunakan pada penelitian ini adalah versi pendek 8 item dengan pilihan jawaban bergerak dari 1-7 atau dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Eisenberger et al., 1986). Sedangkan pengukuran *regulatory focus* menggunakan alat ukur adaptasi versi bahasa Indonesia dari *Work Regulatory Focus Scale* dengan pilihan jawaban bergerak dari 1-5 atau dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Neubert et al., 2008). Analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *software SmartPLS v.3.3.3*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji model pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* dengan *regulatory focus* sebagai mediator. *Regulatory focus* terdiri dari *prevention focus* yang berorientasi pada keamanan dan *promotion focus* yang berorientasi pada pencapaian. *Regulatory focus* merupakan konstruk multi dimensi sehingga setiap dimensinya dianggap sebagai variabel pada model penelitian. Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa terdapat 83 orang ibu bekerja yang mengisi skala penelitian secara online, dimana paling banyak bekerja di kantor penuh waktu dengan tetap menjaga protokol kesehatan sejumlah 53 orang.

Tabel 1. Komposisi Sistem Kerja Responden Penelitian

Sistem Bekerja	Jumlah	Persentase
100% <i>Work at office</i>	53	63,86%
80% <i>Work from home</i>	1	1,20%
50% <i>Work from home</i>	28	33,73%
100% <i>Work from home</i>	1	1,20%
	83	100%

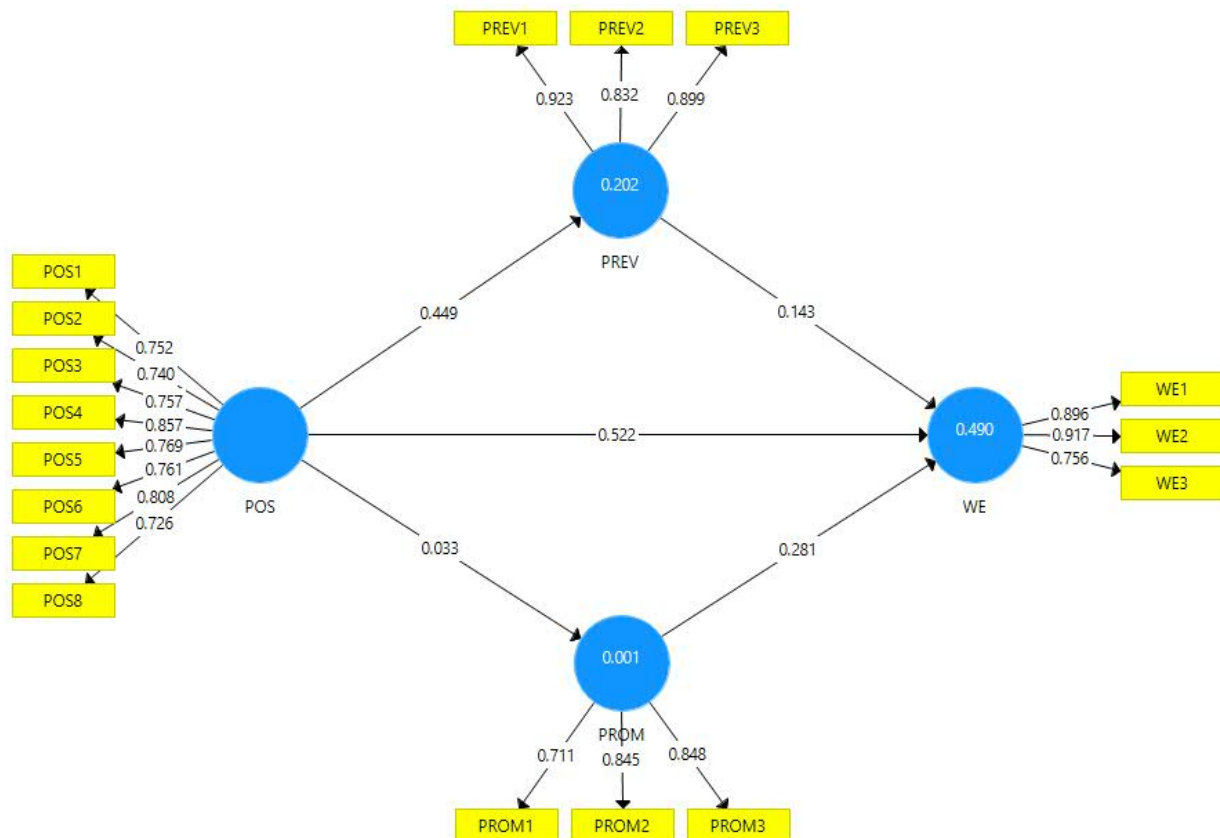
Berdasarkan hasil analisis SEM – PLS, maka yang dilakukan terlebih dahulu adalah dengan melihat hasil pengukuran pada *outer model* yang menunjukkan validitas konstruk dan reliabilitas dari skala penelitian yang digunakan. Validitas konstruk terdiri atas validitas konvergen dan validitas diskriminan. Pada Gambar 2 dapat dilihat *factor loading* dari setiap variabel yang semuanya telah memenuhi persyaratan yang skornya harus lebih dari 0.7. Selain itu, pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa AVE (*Average Variance Extracted*) setiap variabel telah memenuhi syarat dimana AVE menunjukkan nilai diatas 0,5.

Tabel 2. AVE, Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability

	POS	PREV	PROM	WE
AVE	0.596	0.784	0.646	0.738
Cronbach’s Alpha	0.904	0.861	0.730	0.822
Composite Reliability	0.922	0.916	0.845	0.894

Source: Output SmartPLS (2021)

Outer model lainnya dari *output* yang dikeluarkan oleh SEM-PLS adalah reliabilitas dari skala penelitian. Reliabilitas dari penelitian dapat dilihat dari *Cronbach* alpha dan *composite reliability* dengan nilai yang harus lebih besar dari 0.7. Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa *Cronbach* alpha dan *composite reliability* dari setiap variabel penelitian telah memenuhi syarat reliabilitas dari skala penelitian yang digunakan.



Gambar 2. Outer Model

Pengujian hipotesis pada penelitian ini untuk memastikan pengaruh langsung atau tidak langsung variabel-variabel penelitian sesuai dengan tujuan penelitian. Hasil dari pengujian dapat dilihat pada Tabel

3. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *perceived organizational support* terhadap *work engagement* dimana *coefficient* jalur sebesar 0.522 dengan taraf signifikansi $p=0.000$ ($p<0.01$). Yang artinya bahwa hipotesis nihil dari penelitian ini ditolak.

Tabel 3. Pengaruh Langsung

Path	Path Coefficient	P-Values	Keterangan
POS-WE	0.522	0.000	Signifikan

Source: Output SmartPLS (2021)

Pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada Tabel 4. Pengaruh tidak langsung antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* yang dimediasi oleh *prevention focus* ditunjukkan oleh nilai *T Statistics* sebesar 1.109 dengan $p=0.268$ ($p>0.01$), tidak signifikan, sehingga fungsi mediasi dari variabel *prevention focus* tidak terbukti. Begitu juga pengaruh tidak langsung antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* yang dimediasi oleh *promotion focus* ditunjukkan oleh nilai *T-Statistics* sebesar 0.223 dengan $p=0.824$ ($p>0.01$), tidak signifikan, sehingga fungsi mediasi dari variabel *promotion focus* juga tidak terbukti.

Tabel 4. Pengaruh Tidak Langsung

Path	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (SD)	T Statistics	P Values	Bentuk Mediasi
POS-PREV-WE	0.064	0.059	0.058	1.109	0.268	Tidak Memediasi
POS-PROM-WE	0.009	0.012	0.042	0.223	0.824	Tidak Memediasi

Source: Output SmartPLS (2021)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh pada *work engagement* ibu bekerja pada masa pandemi covid-19. Dengan adanya persepsi yang positif pada dukungan yang diberikan oleh organisasi berdampak pada *work engagement* Ibu bekerja di masa pandemi covid-19. Artinya bahwa para ibu bekerja menunjukkan pandangan yang positif bahwa organisasi menunjukkan kepedulian pada kesejahteraan mereka sebagai bagian dari organisasi, organisasi peduli dengan usaha yang ditunjukkan dalam bekerja, merasa bahwa organisasi memperhatikan kepuasa kerja mereka, dan organisasi menghargai usaha dari setiap anggotanya dalam berkontribusi pada jalannya roda organisasi. Hal ini sesuai dengan model *Job Demand-Resource Model* yang menyatakan *job resource* yang salah satu bentuknya adalah dukungan organisasi berpengaruh pada *work engagement*. *Job resource* adalah predictor utama dari *work engagement*, sumber daya yang didapatkan dari *job resource* ini dibutuhkan ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi (Bakker, 2011; Bakker & Demerouti, 2008). Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa *supervisor support* merupakan hal yang penting sebagai bagian dari *job resource* yang membantu mengatasi rintangan tuntutan pekerjaan yang tinggi (Bakker et al., 2007). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa *Job resources* memprediksi *work engagement* lebih baik dibandingkan *job demands* (Mauno et al., 2007) yang artinya *perceived organizational support* sangat dibutuhkan oleh ibu bekerja pada saat pandemic covid-19.

Berdasarkan *organizational support theory* yang menyatakan bahwa karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian mereka yang disebut dengan *perceived organizational support* (Kurtessis et al., 2017). Dikarenakan *perceived organizational support* menimbulkan rasa kepada para karyawan untuk berkontribusi pada perkembangan organisasi (Eisenberger et al., 1986). Karyawan yang merasa didukung oleh organisasinya akan merasa berkewajiban untuk membalas perlakuan positif yang mereka terima dengan mengembangkan sikap dan perilaku yang membawa menguntungkan terhadap organisasi mereka. (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dari banyak

penelitian sebelumnya telah menunjukkan konsekuensi positif dari *perceived organizational support* yang positif pada organisasi (misalnya peningkatan pada *affective commitment, trust, dan performance*) maupun karyawan (seperti *job satisfaction* dan berkurangnya stress) (Eisenberger & Stinglhamber, 2011), pada penelitian ini dampak yang positif dari *perceived organizational support* adalah *work engagement*.

Dengan pandangan positif tersebut kemudian berdampak pada *work engagement* para ibu bekerja yang ditunjukkan dengan semangat, dedikasi dan keterlibatan yang mendalam pada pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, pada Gambar 2 juga dapat dilihat juga bahwa R^2 pada penelitian ini adalah 0.49 yang artinya adalah, variabel *perceived organizational support, prevention focus* dan *promotion focus* mempengaruhi *work engagement* sebesar 49%. Berdasarkan hal tersebut maka diperkirakan bahwa terdapat variabel lain sebesar 51% yang berpengaruh pada *work engagement*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, suatu organisasi perlu memperhatikan *perceived organizational support* para karyawannya. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa walaupun adanya kecemasan dan kekhawatiran pada masa pandemic *covid-19* ini pada Ibu bekerja namun dengan adanya persepsi yang positif dukungan organisasi yang ditunjukkan oleh pandangan bahwa organisasi peduli pada kesejahteraan serta menghargai usaha yang dilakukan oleh para karyawannya untuk melakukan pekerjaan, ternyata berpengaruh langsung pada *work engagement*. Organisasi juga dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat lebih meningkatkan *perceived organizational support* ibu bekerja pada masa pandemi ini agar *work engagement* juga lebih meningkat. Salah satunya dengan cara melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat menurunkan kecemasan dan kekhawatiran saat melakukan pekerjaan sebagai salah satu bentuk kepedulian pada anggota organisasinya. Disamping itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel mediator yang terdiri dari *prevention focus* dan *promotion focus* tidak terbukti memediasi pengaruh antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, dimana variabel mediator pada penelitian ini tidak terbukti, maka dapat dilakukan *literature review* lebih lanjut untuk menemukan variabel yang memediasi *perceived organizational support* pada *work engagement* khususnya pada ibu bekerja. Kemudian dapat dilakukan penambahan variabel lain yang diperkirakan berdampak pada *work engagement*. Selain itu keterbatasan lainnya adalah penelitian menggunakan skala psikologi yang berbentuk *self report* dalam pengukurannya, untuk penelitian selanjutnya dapat digunakan pengukuran yang lebih objektif misalnya dengan rating yang dilakukan oleh atasan atau rekan kerja dengan perilaku yang terlihat sehingga perilaku hasil pengukuran bisa lebih dibandingkan antara satu sama lainnya.

REFERENSI

- Aldossari, M., & Chaudhry, S. (2021). Women and burnout in the context of a pandemic. *Gender, Work & Organization*, 28(2), 826–834. <https://doi.org/10.1111/gwao.12567>
- Andrews, M. C., Kacmar, K. M., & Valle, M. (2016). Regulatory focus and perceived self-value as predictors of work engagement. *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 21(1), 5–18. <https://doi.org/10.9774/GLEAF.3709.2016.ja.00003>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- 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., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>

- Brenninkmeijer, V., Demerouti, E., le Blanc, P. M., & Hetty van Emmerik, I. J. (2010). Regulatory focus at work. *Career Development International*, 15(7), 708–728. <https://doi.org/10.1108/13620431011094096>
- Brockner, J., & Higgins, E. T. (2001). Regulatory Focus theory: Implications for the study of emotions at work. *organizational behavior and human decision processes*, 86(1), 35–66. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2972>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luypaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being- the role of work-related social support. *Career Development International*, 19(7), 813–835. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2013-0114>
- 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>
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12318-000>
- Gorman, C. A., Meriac, J. P., Overstreet, B. L., Apodaca, S., McIntyre, A. L., Park, P., & Godbey, J. N. (2012). A meta-analysis of the regulatory focus nomological network: Work-related antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 160–172. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.07.005>
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52(12), 1280–1300. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.52.12.1280>
- Jason, V., & S. N., G. (2019). Regulatory focus and innovative work behavior: The role of work engagement. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00220-1>
- Johnson, P. D., Shull, A., & Wallace, J. C. (2011). Regulatory focus as a mediator in goal orientation and performance relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 751–766. <https://doi.org/10.1002/job.701>
- Kark, R., & Van Dijk, D. (2007). Motivation to Lead, motivation to follow: the role of the self-regulatory focus in leadership processes. *Academy of Management Review*, 32(2), 500–528. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351846>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lanaj, K., Daisy Chang, C. H., & Johnson, R. E. (2012). Regulatory focus and work-related outcomes: A review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 138(5), 998–1034. <https://doi.org/10.1037/a0027723>
- Lyonette, C., & Crompton, R. (2015). Sharing the load? Partners' relative earnings and the division of domestic labour. *Work, Employment and Society*, 29(1), 23–40. <https://doi.org/10.1177/0950017014523661>
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149–171. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.09.002>
- Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., Friedel, S., Finkel, M., Cornesse, C., & Blom, A. G. (2021). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Societies*, 23(sup1), S601–S617. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833066>
- Molden, D. C., & Higgins, E. T. (2012). *Motivated thinking*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734689.013.0020>
- Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived organizational support terhadap work engagement karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2). <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- Neubert, M. J., Kacmar, K. M., Carlson, D. S., Chonko, L. B., & Roberts, J. A. (2008). Regulatory focus as a mediator of the influence of initiating structure and servant leadership on employee behavior. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1220–1233. <https://doi.org/10.1037/a0012695>
- Neubert, M. J., Wu, C., & Roberts, J. A. (2013). The Influence of ethical leadership and regulatory focus on employee outcomes. *Business Ethics Quarterly*, 23(2), 269–296. <https://doi.org/10.5840/beq201323217>
- Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Ivanova, T. Y., & Osin, E. N. (2019). Basic psychological need satisfaction mediates the relationship between engaging leadership and work engagement: A cross-national study. *Human Resource Development Quarterly*. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21366>
- 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>

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Stefanidis, A., & Strogilos, V. (2020). Perceived organizational support and work engagement of employees with children with disabilities. *Personnel Review*, 50(1), 186–206. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2019-0057>
- Sulea, C., Virga, D., Maricutoiu, L. P., Schaufeli, W., Zaborila Dumitru, C., & Sava, F. A. (2012). Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative extra-role behaviors. *Career Development International*, 17(3), 188–207. <https://doi.org/10.1108/13620431211241054>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>