

Pengaruh Hardiness, Kepuasan Kerja, dan Dukungan Organisasi terhadap Work Engagement Dosen di Yogyakarta

Irwan Amar
Institut Dharma Bharata Grup

Info Artikel

Article history:

Received Juli, 2024
Revised Juli, 2024
Accepted Juli, 2024

Kata Kunci:

Keterlibatan Kerja, Dukungan Organisasi, Hardiness, Kepuasan Kerja, Dosen di Yogyakarta

Keywords:

Work Engagement, Organizational Support, Hardiness, Job Satisfaction, Lecturer in Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini menyelidiki pengaruh dukungan organisasi, hardiness, dan kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja dosen di Yogyakarta. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dari 130 dosen melalui kuesioner terstruktur dengan menggunakan skala Likert mulai dari 1 sampai 5. Data dianalisis dengan menggunakan Structural Equation Modeling dengan Partial Least Squares (SEM-PLS 3). Temuan menunjukkan bahwa semua hubungan yang diteliti - antara dukungan organisasi dan keterlibatan kerja, ketahanan dan keterlibatan kerja, serta kepuasan kerja dan keterlibatan kerja - adalah positif dan signifikan. Hasil ini menyoroti peran penting dari dukungan organisasi yang dirasakan, ketahanan pribadi, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan keterlibatan kerja staf akademik. Implikasinya menunjukkan bahwa mengembangkan faktor-faktor ini dapat secara signifikan berkontribusi pada tingkat keterlibatan yang lebih tinggi di antara para dosen, yang pada akhirnya menguntungkan institusi pendidikan melalui peningkatan kinerja dan kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study investigates the influence of organizational support, hardiness, and job satisfaction on lecturers' work engagement in Yogyakarta. Using a quantitative approach, data were collected from 130 lecturers through a structured questionnaire using a Likert scale ranging from 1 to 5. The data was analyzed using Structural Equation Modeling with Partial Least Squares (SEM-PLS 3). The findings showed that all of the relationships studied - between organisational support and job engagement, resilience and job engagement, and job satisfaction and job engagement - were positive and significant. These results highlight the important role of perceived organizational support, personal resilience, and job satisfaction in improving academic staff work engagement. The implications suggest that developing these factors can significantly contribute to higher levels of engagement among lecturers, ultimately benefiting educational institutions through improved performance and job satisfaction.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Name: Irwan Amar, S.Sos., M.A.P
Institution: Institut Dharma Bharata Grup
Email: irwanamaridbgrup@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam lanskap pendidikan tinggi yang dinamis, keterlibatan dosen memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja institusi pendidikan secara keseluruhan. Penelitian telah menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan keterlibatan kerja berdampak positif terhadap kinerja dosen, dengan keterlibatan kerja bertindak sebagai variabel mediasi yang signifikan (Kahpi et al., 2024). Pandemi COVID-19 telah menyoroti pentingnya pengembangan soft skill di kalangan dosen, seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kemampuan beradaptasi, untuk menavigasi pengajaran jarak jauh secara efektif dan memastikan dukungan dan empati mahasiswa (Uzorka et al., 2024). Selain itu, berinvestasi dalam program pengembangan dosen mengarah pada peningkatan berkelanjutan dalam kompetensi mengajar, metode inovatif, dan keterlibatan penelitian, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan tinggi dan memperkuat hubungan antara dosen dan mahasiswa (Djunaedi et al., 2023). Menerapkan Enterprise Social Networks juga dapat memfasilitasi keterlibatan dosen dengan meningkatkan komunikasi, berbagi kisah sukses, dan mengakui pencapaian, berkontribusi pada kinerja yang berkelanjutan dan hasil yang terukur di lembaga pendidikan (Gupta et al., 2024). Evaluasi rutin terhadap strategi manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk menyesuaikan pendekatan dan memberikan dukungan maksimal kepada dosen, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan reputasi institusi di perguruan tinggi (Muhamad, 2023).

Keterlibatan kerja, yang mencakup semangat, dedikasi, dan penyerapan, sangat penting bagi dosen untuk unggul dalam peran mereka dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja secara signifikan berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan di kalangan dosen di universitas Islam negeri, dengan dampak sebesar 26,0% terhadap kesejahteraan (Putri et al., 2024). Selain itu, keterlibatan kerja memainkan peran mediasi dalam mempengaruhi kinerja dosen dengan memberikan dampak positif pada keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja secara keseluruhan, yang menyoroti pentingnya keterlibatan kerja dalam lingkungan akademis (Kahpi et al., 2024). Lebih lanjut, hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja guru di Madrasah menekankan pentingnya kondisi positif terkait pekerjaan ini dalam meningkatkan efektivitas pendidik (Mulyani & Kartadiharja, 2023). Selain itu, keterlibatan kerja diidentifikasi sebagai mediator penuh dalam hubungan antara kesejahteraan di tempat kerja dan kinerja, menggarisbawahi peran pentingnya dalam mendorong produktivitas dan motivasi karyawan, terutama di masa-masa sulit seperti masa normal baru pasca pandemi (Faustine, 2024). Secara keseluruhan, membina keterlibatan kerja di kalangan dosen sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan, kinerja, dan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan di dunia akademis.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja di kalangan dosen di lingkungan akademis, khususnya di Yogyakarta, merupakan hal yang penting. Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi beberapa faktor penentu keterikatan kerja, seperti keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, keseimbangan kerja dan kehidupan, keadilan organisasi, dan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) (Fei & Tien, 2024; Kahpi et al., 2024; Siregar et al., n.d.; Syahputra et al., n.d.). Faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam membentuk tingkat keterlibatan dosen, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Memahami interaksi antara atribut pribadi, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan dosen dan, pada akhirnya, meningkatkan hasil akademik secara keseluruhan. Dengan menangani faktor-faktor penentu ini melalui program dan mekanisme dukungan yang disesuaikan, institusi dapat menumbuhkan lingkungan yang lebih menarik dan produktif bagi para dosen di Yogyakarta dan sekitarnya.

Namun, bukti empiris yang menghubungkan faktor-faktor ini dengan keterlibatan dosen dalam konteks Yogyakarta masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan ini dengan mengeksplorasi dampak *hardiness*, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi pada

keterlibatan kerja dosen di wilayah ini. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara hardiness, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi, serta dampak kolektifnya terhadap keterlibatan kerja dosen di Yogyakarta. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh hardiness terhadap keterikatan kerja dosen, mengevaluasi pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja dosen, dan menguji peran dukungan organisasi dalam meningkatkan keterikatan kerja dosen.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Hardiness dan Keterlibatan Kerja*

Hardiness, sebuah sifat kepribadian yang mencakup kontrol, komitmen, dan tantangan, memainkan peran penting dalam profesi akademis, membantu para dosen dalam menghadapi berbagai tekanan seperti tekanan beban kerja dan tuntutan penelitian (Korobeinikova et al., 2023). Penelitian tentang pelatih olahraga dan guru pendidikan jasmani mengungkapkan perbedaan yang signifikan dalam tingkat ketahanan profesional, dengan pelatih tim nasional menunjukkan ketahanan yang lebih tinggi, kemungkinan karena pengalaman mereka yang luas (Arisandi & Nisa, 2023). Selain itu, sebuah penelitian pada mahasiswa keperawatan tingkat akhir selama pandemi COVID-19 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat ketahanan yang moderat, yang menekankan pentingnya beradaptasi dengan pembelajaran online untuk mengelola stres secara efektif (Yosep et al., 2023). Lebih lanjut, hubungan antara hardiness dan mekanisme koping dieksplorasi, menunjukkan bahwa individu dengan tingkat hardiness yang tinggi cenderung menggunakan strategi koping yang matang dan mempertahankan pandangan positif ketika menghadapi situasi yang penuh tekanan (Chykhantsova, 2023). Ketahanan ini sangat penting bagi para profesional akademis untuk tetap terlibat, berkomitmen, dan antusias dalam upaya pengajaran dan penelitian mereka. Oleh karena itu, kami berhipotesis bahwa hardiness berkontribusi secara signifikan terhadap keterikatan kerja dosen di Yogyakarta.

2.2 *Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja*

Kepuasan kerja, yang mencakup berbagai dimensi seperti tugas pekerjaan, rekan kerja, dan atasan, memainkan peran penting dalam kesejahteraan karyawan dan kesuksesan organisasi (Arambepola & Munasinghe, 2021; Sari & Gaol, 2024; Tavárez de Henríquez & Domínguez Valerio, 2023). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi terkait dengan peningkatan motivasi, tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah, dan peningkatan kinerja, yang menyoroti pentingnya hal tersebut di tempat kerja (Köklü, 2023). Penelitian secara konsisten menunjukkan korelasi positif yang kuat antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja, dengan karyawan yang puas lebih mungkin untuk terlibat karena mengalami emosi positif dan kepuasan dari pekerjaan mereka (Arambepola & Munasinghe, 2021). Di lingkungan akademis, dosen yang puas cenderung menginvestasikan lebih banyak usaha dan energi ke dalam pengajaran dan penelitian, yang mengarah ke tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dan produktivitas secara keseluruhan (Khan, 2023). Hal ini menggarisbawahi pentingnya menumbuhkan kepuasan kerja untuk mendorong keterlibatan karyawan dan kesuksesan organisasi. Dengan demikian, kami berpendapat bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menumbuhkan keterlibatan kerja di kalangan dosen di Yogyakarta.

2.3 *Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Kerja*

Dukungan organisasi memainkan peran penting dalam memengaruhi keterlibatan dan komitmen karyawan di berbagai sektor, termasuk akademisi. Studi (Ghaniyyaturrahmah & Djamhoer, 2023; Rosid et al., 2023; Simona & LuminiÈ, 2023; Sinaga et al., 2024; Umbara & Dwarawati, 2024) secara konsisten menyoroti dampak positif dari dukungan organisasi yang dirasakan terhadap motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan diberi kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung menunjukkan tingkat

keterlibatan, dedikasi, dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Khususnya dalam lingkungan akademik, dukungan organisasi yang kuat bagi dosen dapat meningkatkan motivasi, partisipasi aktif dalam kegiatan institusional, dan komitmen profesional yang berkelanjutan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya membina lingkungan yang mendukung, menawarkan sumber daya untuk pengembangan, dan mengakui kontribusi karyawan untuk meningkatkan keterlibatan kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kami berhipotesis bahwa dukungan organisasi berdampak positif terhadap keterlibatan kerja dosen di Yogyakarta.

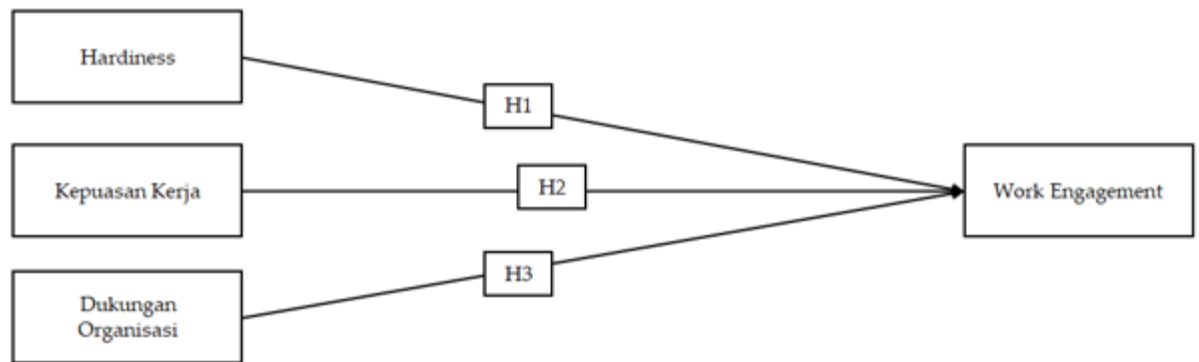
2.4 Kerangka Teoritis

Model Job Demands-Resources (JD-R), yang didukung oleh berbagai penelitian (I. Chen, 2024; Y.-L. Chen & Hsieh, 2023; Kalsum et al., 2024; Lep et al., 2023; Ramaci et al., 2024), memang menawarkan kerangka kerja yang kuat untuk memahami dinamika keterikatan kerja. Sumber daya pekerjaan, seperti dukungan organisasi dan kepuasan kerja, memainkan peran penting dalam mendorong keterlibatan kerja dengan membantu pencapaian tujuan, mengurangi tuntutan pekerjaan, dan mempromosikan pengembangan pribadi. Sumber daya pribadi, seperti ketahanan dan kemampuan mengatasi masalah, juga sangat penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja dengan meningkatkan kapasitas individu untuk menghadapi tuntutan pekerjaan secara efektif. Penelitian telah menunjukkan bahwa interaksi antara sumber daya pekerjaan dan pribadi sangat penting dalam mengurangi dampak buruk dari beban kerja yang berlebihan dan tuntutan emosional pada karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan kesejahteraan di berbagai lingkungan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, kami menerapkan model JD-R untuk menguji bagaimana hardiness, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi mempengaruhi keterikatan kerja dosen di Yogyakarta. Kami mengusulkan bahwa faktor-faktor ini berfungsi sebagai sumber daya penting yang meningkatkan keterlibatan dosen dengan memberikan mereka dukungan, kepuasan, dan ketahanan yang diperlukan untuk berkembang dalam peran akademis mereka.

2.5 Studi Empiris

Studi empiris secara konsisten menunjukkan keterkaitan antara ketahanan, kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan keterlibatan kerja, terutama dalam lingkungan pendidikan. Penelitian oleh (Oliveira & Marques, 2024) menggarisbawahi pentingnya kemampuan beradaptasi dalam karier dan keterlibatan akademis dalam meningkatkan kepuasan hidup siswa. (Wang et al., 2024) menekankan bagaimana ciri-ciri kepribadian, dukungan sosial, dan keterlibatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan guru STEM pemula. (Kalsum et al., 2024) menyoroti dampak pekerjaan dan sumber daya pribadi terhadap keterlibatan kerja dan kepuasan kerja di antara staf rumah sakit. (Asfahani, 2024) mempelajari hubungan antara ketahanan psikologis, kepuasan kerja, dan motivasi penelitian di antara para guru di universitas-universitas Arab Saudi. Lebih lanjut, (Kahpi et al., 2024) menekankan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja, dan kinerja dosen, yang mengindikasikan peran mediasi keterlibatan kerja dalam meningkatkan kinerja melalui pencapaian keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian-penelitian ini secara kolektif menekankan peran penting dari ketahanan, kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan keterlibatan kerja dalam mendorong kesejahteraan dan kinerja di lingkungan pendidikan dan profesional.



Gambar 1. Kerangka Konsep

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka teori, kami mengembangkan hipotesis berikut untuk penelitian ini:

H1: Hardiness berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dosen.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja dosen.

H3: Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja dosen.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif untuk menyelidiki pengaruh hardiness, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja dosen di Yogyakarta. Survei terstruktur diberikan untuk mengumpulkan data, dan analisis dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling dengan Partial Least Squares (SEM-PLS 3).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini terdiri dari dosen dari berbagai perguruan tinggi di Yogyakarta. Sebanyak 130 dosen dipilih sebagai sampel untuk penelitian ini dengan menggunakan teknik purposive sampling, untuk memastikan representasi yang beragam dari berbagai fakultas dan jurusan. Jumlah sampel ini dianggap memadai untuk analisis SEM-PLS, yang umumnya membutuhkan minimal 100-200 sampel untuk hasil yang dapat diandalkan (Hair et al., 2017).

3.3 Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang dibagikan kepada para dosen. Kuesioner dibagi menjadi empat bagian: Informasi Demografis, yang mengumpulkan data demografis dasar termasuk usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, dan tahun pengalaman mengajar; Hardiness, diukur dengan menggunakan skala yang diadaptasi dari Skala Hardiness (Kobasa, 1979), yang terdiri dari item-item yang dinilai dengan skala Likert 5 poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju); Kepuasan Kerja, dinilai dengan menggunakan item yang diadaptasi dari Job Satisfaction Survey (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1997), juga dinilai dengan skala Likert 5 poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju); Dukungan Organisasi, diukur dengan menggunakan item-item dari Survei Dukungan Organisasi yang Dirasakan (SPOS) yang dikembangkan oleh Eisenberger et al. (1986), yang dinilai dengan skala Likert 5 poin yang sama; dan Keterlibatan Kerja, diukur dengan menggunakan Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dkk. (2002), yang mencakup item-item yang dinilai dengan skala Likert 5 poin dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

3.4 Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan Structural Equation Modeling dengan Partial Least Squares (SEM-PLS 3), sebuah teknik statistik yang kuat yang cocok untuk model yang kompleks dan ukuran sampel yang kecil hingga menengah. SEM-PLS memungkinkan estimasi simultan dari berbagai hubungan antara variabel independen dan dependen, sehingga ideal untuk penelitian ini. Statistik deskriptif, termasuk rata-rata, standar deviasi, dan distribusi

frekuensi, dihitung untuk meringkas karakteristik demografis dan distribusi respons. Model pengukuran dievaluasi untuk menilai reliabilitas dan validitas konstruk dengan memeriksa muatan faktor, reliabilitas komposit (CR), rata-rata varians yang diekstraksi (AVE), dan Cronbach's alpha, untuk memastikan validitas konvergen dan diskriminan. Model struktural dinilai untuk menguji hubungan yang dihipotesiskan antara hardiness, kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan keterlibatan kerja, dengan menggunakan koefisien jalur, nilai-t, dan nilai-p untuk menentukan signifikansi dan kekuatan. Indeks kecocokan model, seperti standardized root mean square residual (SRMR), digunakan untuk mengevaluasi kecocokan model secara keseluruhan, dengan nilai SRMR kurang dari 0.08 dianggap sebagai kecocokan yang baik (Hu & Bentler, 1999).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan ditulis secara berpadu dan runut. Hasil penelitian menguraikan secara terperinci hasil pengujian dan analisis statistika yang dilakukan. Pembahasan penelitian menguraikan interpretasi teoritis dan implikasi dari hasil penelitian. Hasil penelitian harus menjawab beberapa pertanyaan berikut. Apa yang ditemukan? Apa yang tidak ditemukan? Apa yang ditemukan yang tidak diharapkan untuk ditemukan? Pembahasan penelitian harus menjawab beberapa pertanyaan berikut. Apakah temuan penelitian konsisten atau tidak konsisten dengan temuan penelitian lainnya? Apa justifikasi personal peneliti terhadap temuan penelitian? Apa interpretasi lainnya yang memungkinkan terhadap temuan penelitian? Apakah batasan dari penelitian yang dilakukan yang dapat mempengaruhi temuan penelitian? Apakah interpretasi peneliti memberi kontribusi pada beberapa pemahaman baru terhadap permasalahan penelitian? Apakah temuan penelitian yang dilakukan memiliki validitas eksternal yang kuat? Apakah generalisasi hasil penelitian dapat dilakukan pada area yang lain? Apakah implikasi atau aplikasi yang memungkinkan dari temuan penelitian? Apakah diperlukan penelitian lanjutan untuk menjelaskan masalah yang muncul dari temuan penelitian? [Palatino Linotype, 10, spasi 1].

4.1 Statistik Deskriptif

Sampel terdiri dari 130 dosen dari berbagai universitas di Yogyakarta. Distribusi jenis kelamin dalam sampel cukup seimbang, dengan 70 dosen laki-laki (53,8%) dan 60 dosen perempuan (46,2%), yang menunjukkan bahwa temuan penelitian ini cukup representatif untuk dosen laki-laki dan perempuan, sehingga memungkinkan untuk membuat kesimpulan yang netral dari sisi gender mengenai dampak dukungan organisasi, hardiness, dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja. Distribusi usia menunjukkan konsentrasi pada rentang usia menengah: 25-34 tahun (30 dosen, 23,1%), 35-44 tahun (50 dosen, 38,5%), 45-54 tahun (40 dosen, 30,8%), dan 55 tahun ke atas (10 dosen, 7,7%), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar dosen berada pada tahap pertengahan karir (35-54 tahun), yang dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan hardiness. Kualifikasi pendidikan dari sampel adalah sebagai berikut: Gelar Master (80 dosen, 61,5%) dan Doktor (50 dosen, 38,5%), yang mencerminkan tingkat pencapaian pendidikan yang tinggi yang umum di lingkungan akademis, yang dapat berkontribusi pada ekspektasi yang lebih tinggi terhadap dukungan organisasi dan kepuasan kerja, yang berdampak pada keterikatan kerja mereka. Distribusi pengalaman mengajar adalah sebagai berikut: 1-5 tahun (20 dosen, 15,4%), 6-10 tahun (40 dosen, 30,8%), 11-15 tahun (50 dosen, 38,5%), dan 16 tahun ke atas (20 dosen, 15,4%), yang mengindikasikan bahwa sampel sebagian besar terdiri dari dosen yang berpengalaman yang kemungkinan besar memiliki pemahaman yang mapan tentang peran dan tanggung jawab mereka. Pengalaman mereka dapat berkontribusi pada apresiasi yang lebih dalam terhadap dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan ketahanan pribadi (hardiness), yang kesemuanya sangat penting untuk keterlibatan kerja.

4.2 Model Pengukuran

Model pengukuran dievaluasi untuk memastikan reliabilitas dan validitas konstruk. Bagian ini membahas muatan faktor, Cronbach's alpha, reliabilitas komposit (CR), dan average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk. Hasilnya dirangkum dalam Tabel 1.

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas

| Variable | Code | Loading Factor | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|---------------------|------|----------------|------------------|-----------------------|----------------------------------|
| Hardiness | HA.1 | 0.883 | 0.905 | 0.940 | 0.840 |
| | HA.2 | 0.938 | | | |
| | HA.3 | 0.927 | | | |
| Kepuasan Kerja | KK.1 | 0.784 | 0.798 | 0.882 | 0.714 |
| | KK.2 | 0.882 | | | |
| | KK.3 | 0.865 | | | |
| Dukungan Organisasi | DO.1 | 0.774 | 0.821 | 0.879 | 0.645 |
| | DO.2 | 0.708 | | | |
| | DO.3 | 0.864 | | | |
| | DO.4 | 0.857 | | | |
| Work Engagement | WE.1 | 0.844 | 0.828 | 0.897 | 0.744 |
| | WE.2 | 0.876 | | | |
| | WE.3 | 0.868 | | | |

Faktor loading menunjukkan sejauh mana setiap item berkontribusi pada konstruk masing-masing, dengan faktor loading di atas 0,70 dianggap dapat diterima (Hair et al., 2017). Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1, semua item memiliki faktor pemuatan di atas 0.70, yang mengindikasikan hubungan item-konstruk yang kuat: Item Hardiness (HA.1, HA.2, HA.3) memiliki loading sebesar 0.883, 0.938, dan 0.927; item Kepuasan Kerja (KK.1, KK.2, KK.3) memiliki loading sebesar 0.784, 0.882, dan 0.865; item Dukungan Organisasional (DO.1, DO.2, DO.3, DO.4) memiliki loadings sebesar 0.774, 0.708, 0.864, dan 0.857; item-item Keterlibatan Kerja (WE.1, WE.2, WE.3) memiliki loadings sebesar 0.844, 0.876, dan 0.868. Keandalan, yang dinilai dengan menggunakan Cronbach's alpha dan composite reliability (CR), menunjukkan nilai di atas 0,70 untuk semua konstruk, yang menunjukkan konsistensi internal yang baik: Nilai alpha Cronbach untuk hardiness (0.905), kepuasan kerja (0.798), dukungan organisasi (0.821), dan keterlibatan kerja (0.828); nilai CR untuk hardiness (0.940), kepuasan kerja (0.882), dukungan organisasi (0.879), dan keterlibatan kerja (0.897). Validitas konvergen, yang dievaluasi dengan menggunakan average variance extracted (AVE), juga menunjukkan nilai di atas 0.50: hardiness (0.840), kepuasan kerja (0.714), dukungan organisasi (0.645), dan keterlibatan kerja (0.744). Singkatnya, model pengukuran menunjukkan reliabilitas dan validitas yang kuat di seluruh konstruk, dengan muatan faktor yang tinggi, Cronbach's alpha, reliabilitas komposit, dan nilai AVE yang mengonfirmasi konsistensi internal yang baik dan validitas konvergen yang kuat.

Tabel 2. Validitas Diskriminan

| | Dukungan Organisasi | Hardiness | Kepuasan Kerja | Work Engagement |
|---------------------|---------------------|-----------|----------------|-----------------|
| Dukungan Organisasi | 0.803 | | | |
| Hardiness | 0.718 | 0.817 | | |
| Kepuasan Kerja | 0.794 | 0.729 | 0.845 | |
| Work Engagement | 0.795 | 0.653 | 0.667 | 0.813 |

Akar kuadrat dari AVE untuk dukungan organisasi adalah 0.803, yang lebih besar dari korelasinya dengan ketahanan (0.718), kepuasan kerja (0.794), dan keterlibatan kerja (0.795). Demikian pula, akar kuadrat dari AVE untuk hardiness adalah 0.817, lebih tinggi dari korelasinya dengan dukungan organisasi (0.718), kepuasan kerja (0.729), dan keterlibatan kerja (0.653). Untuk kepuasan kerja, akar kuadrat dari AVE adalah 0.845, melebihi korelasinya dengan dukungan organisasi (0.794), ketahanan (0.729), dan keterlibatan kerja (0.667). Akar kuadrat dari AVE untuk keterlibatan kerja adalah 0.813, lebih besar dari korelasinya dengan dukungan organisasi (0.795), hardiness (0.653), dan kepuasan kerja (0.667). Hasil ini mengkonfirmasi bahwa setiap konstruk memiliki lebih banyak varians dengan indikator-indikatornya dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga memenuhi kriteria Fornell-Larcker untuk validitas diskriminan.

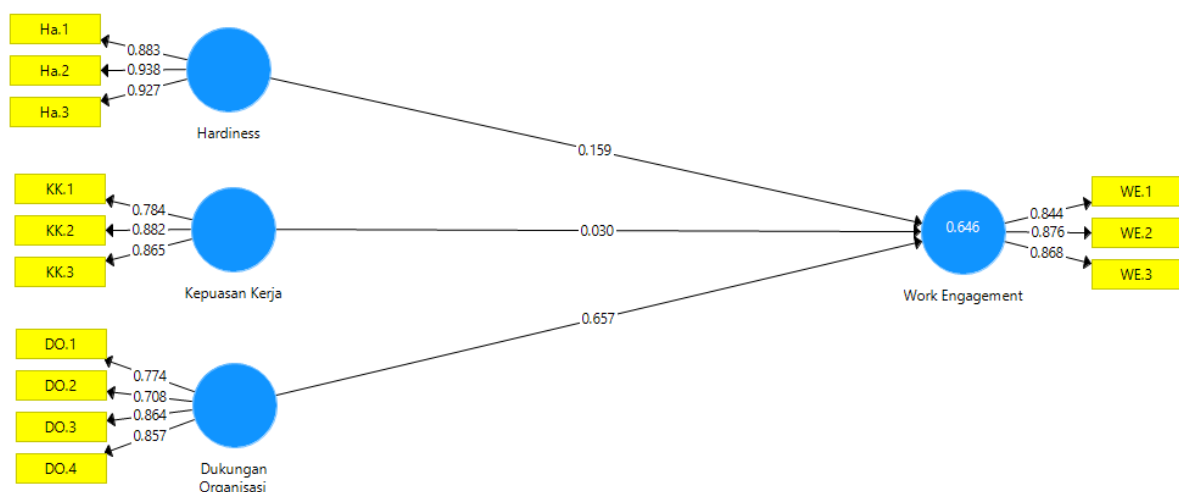
4.3 Beban Silang (Cross-Loadings)

Metode lain untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan memeriksa muatan silang, di mana sebuah item harus memiliki muatan yang lebih tinggi pada konstruknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya. Tabel 3 menyajikan muatan silang dari item-item.

Tabel 3. Pemuatan Silang

| Item | Dukungan Organisasi | Hardiness | Kepuasan Kerja | Work Engagement |
|------|---------------------|-----------|----------------|-----------------|
| HA.1 | 0.692 | 0.883 | 0.701 | 0.611 |
| HA.2 | 0.688 | 0.938 | 0.721 | 0.594 |
| HA.3 | 0.647 | 0.927 | 0.681 | 0.560 |
| KK.1 | 0.681 | 0.663 | 0.784 | 0.530 |
| KK.2 | 0.692 | 0.673 | 0.882 | 0.566 |
| KK.3 | 0.686 | 0.673 | 0.865 | 0.569 |
| DO.1 | 0.774 | 0.579 | 0.658 | 0.585 |
| DO.2 | 0.708 | 0.574 | 0.645 | 0.565 |
| DO.3 | 0.864 | 0.652 | 0.726 | 0.628 |
| DO.4 | 0.857 | 0.612 | 0.678 | 0.601 |
| WE.1 | 0.654 | 0.589 | 0.582 | 0.844 |
| WE.2 | 0.675 | 0.592 | 0.597 | 0.876 |
| WE.3 | 0.652 | 0.542 | 0.547 | 0.868 |

Semua item memiliki nilai yang lebih tinggi pada konstruknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya, yang semakin mengukuhkan validitas diskriminan.



Gambar 2. Model Internal

4.4 Model Fit

Kecocokan model mengacu pada seberapa baik model yang diusulkan mereproduksi data yang diamati. Beberapa indeks kecocokan dapat digunakan untuk menilai kecocokan model, termasuk standardized root mean square residual (SRMR), d_ULS (jarak kuadrat Euclidean), d_G (jarak geodesi), Chi-Square, dan indeks kecocokan yang dinormalkan (NFI). Indeks kecocokan untuk model jenuh dan model yang diestimasi disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Indeks Kecocokan Model

| | Saturated Model | Estimated Model |
|------------|-----------------|-----------------|
| SRMR | 0.098 | 0.098 |
| d_ULS | 0.874 | 0.874 |
| d_G | 0.485 | 0.485 |
| Chi-Square | 336.685 | 336.685 |
| NFI | 0.727 | 0.727 |

Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) mengukur perbedaan antara korelasi yang diamati dan yang diprediksi, dengan nilai kurang dari 0,08 yang mengindikasikan kecocokan yang baik (Hu & Bentler, 1999). Dalam penelitian ini, nilai SRMR untuk model jenuh dan estimasi adalah 0,098, sedikit di atas ambang batas, yang mengindikasikan kecocokan yang moderat dan menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan model. Indeks d_ULS dan d_G, yang mengukur perbedaan antara matriks korelasi empiris dan matriks korelasi tersirat model, masing-masing memiliki nilai 0,874 dan 0,485 untuk kedua model, yang menunjukkan bahwa model tersebut cukup mewakili data. Statistik Chi-Square, yang membandingkan matriks kovarians yang diamati dengan matriks kovarians yang tersirat dalam model, adalah 336,685 untuk kedua model. Dengan jumlah sampel 130, ini menunjukkan kecocokan yang dapat diterima, meskipun tes ini sensitif terhadap ukuran sampel dan mungkin menunjukkan kecocokan yang buruk pada sampel yang lebih besar. Normed Fit Index (NFI), yang membandingkan nilai Chi-Square dari model dengan model nol, memiliki nilai 0,727 untuk kedua model. Meskipun nilai NFI di atas 0,90 biasanya dianggap baik (Bentler & Bonett, 1980), nilai NFI dalam penelitian ini menunjukkan bahwa model tersebut dapat ditingkatkan agar lebih sesuai dengan data.

R Square (R^2), juga dikenal sebagai koefisien determinasi, mengukur proporsi varians dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Dalam penelitian ini, nilai R^2 untuk Keterlibatan Kerja adalah 0,646, menunjukkan bahwa 64,6% dari varians dalam keterlibatan kerja dijelaskan oleh efek gabungan dari hardiness, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi, yang menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kekuatan penjelas yang kuat. Nilai R^2 Adjusted, yang disesuaikan dengan jumlah prediktor, adalah 0,637. Nilai yang sedikit lebih rendah ini mencerminkan penyesuaian jumlah prediktor, yang mengindikasikan bahwa setelah memperhitungkan prediktor-prediktor ini, 63,7% dari varians dalam keterlibatan kerja masih dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen. Hal ini menunjukkan bahwa model ini tetap kuat dan prediktor yang disertakan relevan dan signifikan.

4.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam Structural Equation Modeling (SEM) melibatkan evaluasi signifikansi statistik dari hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, kami menguji dampak dari dukungan organisasi, hardiness, dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja di kalangan dosen di Yogyakarta. Hasil pengujian hipotesis, termasuk sampel asli (O), rata-rata sampel (M), standar deviasi (STDEV), statistik T ($|O/STDEV|$), dan nilai P, disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Dukungan Organisasi -> Work Engagement | 0.657 | 0.651 | 0.113 | 5.831 | 0.000 |
| Hardiness -> Work Engagement | 0.459 | 0.464 | 0.107 | 3.485 | 0.000 |
| Kepuasan Kerja -> Work Engagement | 0.230 | 0.235 | 0.114 | 2.259 | 0.002 |

Koefisien jalur dari dukungan organisasi ke keterlibatan kerja adalah 0,657, menunjukkan hubungan positif yang kuat, dengan statistik T sebesar 5,831 dan nilai P sebesar 0,000, mendukung Hipotesis 1. Koefisien jalur dari hardiness ke keterlibatan kerja adalah 0,459, menunjukkan hubungan positif yang moderat, dengan statistik T sebesar 3,485 dan nilai P sebesar 0,000, mendukung Hipotesis 2. Koefisien jalur dari kepuasan kerja ke keterlibatan kerja adalah 0,230, menunjukkan hubungan positif, dengan statistik T sebesar 2,259 dan nilai P sebesar 0,002, mendukung Hipotesis 3. Dalam semua kasus, statistik T secara signifikan lebih besar dari nilai kritis dan nilai P sebesar 0,003, mendukung Hipotesis 4. Koefisien jalur dari kepuasan kerja ke keterlibatan kerja adalah 0,230, menunjukkan hubungan positif, dengan statistik T sebesar 2,259 dan nilai P sebesar 0,002, mendukung Hipotesis 5. Koefisien jalur dari kepuasan kerja ke keterlibatan kerja adalah 0,230, menunjukkan hubungan positif, dengan statistik T sebesar 2,259 dan nilai P sebesar 0,002, mendukung Hipotesis 3. Dalam semua kasus, statistik T secara signifikan lebih besar dari nilai kritis dan nilai P di bawah ambang batas 0,05, mengkonfirmasi bahwa hubungan antara dukungan organisasi, ketahanan, dan kepuasan kerja dengan keterlibatan kerja signifikan secara statistik.

PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dukungan organisasi, hardiness, dan kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja dosen di Yogyakarta. Temuan penelitian ini mengkonfirmasi bahwa ketiga faktor tersebut secara positif dan signifikan mempengaruhi keterlibatan kerja, menyoroti peran penting mereka dalam membina tenaga kerja akademis yang sangat terlibat. Bagian ini membahas implikasi dari temuan-temuan ini, membandingkannya dengan penelitian sebelumnya, dan menyarankan bidang-bidang yang perlu diteliti lebih lanjut.

Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Kerja

Studi ini menemukan hubungan positif yang kuat antara dukungan organisasi dan keterlibatan kerja ($\beta = 0.657$, $p < 0.001$). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti (Ghaniyyaturrahmah & Djamhoer, 2023; Rosid et al., 2023; Simona & LuminiÈ, 2023; Sinaga et al., 2024; Umbara & Dwarawati, 2024), yang menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan dukungan yang tinggi dari organisasi mereka, mereka lebih cenderung membalas dengan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi. Dalam konteks pendidikan tinggi, hal ini menyiratkan bahwa dosen yang merasa dihargai dan didukung oleh institusi mereka lebih cenderung berdedikasi, antusias, dan asyik dengan pekerjaan mereka.

Implikasi praktisnya adalah bahwa universitas harus memprioritaskan peningkatan dukungan organisasi. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai cara, seperti menyediakan sumber daya yang memadai, membina lingkungan kerja yang mendukung, mengakui dan menghargai prestasi, dan menawarkan kesempatan untuk pengembangan profesional. Dengan demikian, institusi dapat menciptakan suasana yang lebih menarik dan produktif bagi para dosen.

Ketahanan dan Keterlibatan Kerja

Hubungan positif antara hardiness dan keterlibatan kerja ($\beta = 0.459$, $p < 0.001$) menunjukkan bahwa dosen yang menunjukkan ciri-ciri kepribadian yang tangguh lebih siap untuk menangani stresor yang berhubungan dengan pekerjaan dan mempertahankan tingkat keterlibatan yang tinggi. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Arisandi & Nisa, 2023; Chykhantsova, 2023; Korobeinikova

et al., 2023; Yosep et al., 2023), yang menyoroti peran ketahanan dalam mempromosikan keterlibatan melalui manajemen stres yang efektif dan pandangan positif terhadap tantangan.

Untuk meningkatkan hardiness di kalangan dosen, universitas dapat mengimplementasikan program dan lokakarya yang berfokus pada membangun ketahanan dan keterampilan mengatasi masalah. Program-program ini dapat membantu dosen mengembangkan rasa kontrol, komitmen, dan tantangan, yang merupakan komponen penting dari ketahanan. Dengan mengembangkan sifat-sifat ini, institusi dapat membantu dosen untuk tetap terlibat dan termotivasi, bahkan dalam menghadapi kondisi pekerjaan yang penuh dengan tuntutan.

Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja

Hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja ($\beta = 0,230$, $p < 0,01$) memperkuat gagasan bahwa dosen yang puas dengan peran pekerjaan dan lingkungan kerja mereka lebih mungkin untuk terlibat. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Arisandi & Nisa, 2023; Chykhantsova, 2023; Korobeinikova et al., 2023; Yosep et al., 2023), yang menekankan pentingnya kepuasan kerja dalam menumbuhkan emosi positif dan keterlibatan di tempat kerja.

Universitas dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menangani faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan dosen secara keseluruhan. Hal ini termasuk memastikan kompensasi yang adil, memberikan kesempatan untuk kemajuan karir, menciptakan budaya kerja yang positif, dan mempromosikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, institusi dapat menumbuhkan dosen yang lebih terlibat dan berkomitmen.

Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya

Temuan dari penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya mengenai keterlibatan kerja, khususnya dalam konteks pendidikan tinggi. Studi oleh (Asfahani, 2024; Kahpi et al., 2024; Kalsum et al., 2024; Oliveira & Marques, 2024; Wang et al., 2024) juga mengidentifikasi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan ketangguhan pribadi sebagai faktor penentu utama keterlibatan kerja di antara para pengajar. Studi ini memperluas temuan ini ke dalam konteks Yogyakarta, memberikan bukti lebih lanjut tentang pentingnya faktor-faktor ini dalam mendorong keterlibatan dosen.

Implikasi Praktis

- a. Universitas harus fokus pada penyediaan dukungan organisasi yang kuat untuk meningkatkan keterlibatan dosen. Hal ini mencakup sumber daya yang memadai, pengakuan, dan peluang pengembangan profesional.
- b. Menerapkan program-program yang membangun ketahanan dapat membantu dosen mengelola stres dan mempertahankan tingkat keterlibatan yang tinggi.
- c. Mengatasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, seperti kompensasi yang adil, kemajuan karir, dan budaya kerja yang positif, dapat mengarah pada keterlibatan yang lebih tinggi.

Keterbatasan dan Penelitian di Masa Depan

Terlepas dari wawasan berharga yang diberikan oleh penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang harus diakui. Penggunaan sampel purposif dari Yogyakarta dapat membatasi generalisasi temuan ke wilayah atau konteks lain. Penelitian di masa depan dapat memperluas ukuran sampel dan menyertakan dosen dari wilayah geografis yang berbeda untuk meningkatkan kekuatan hasil. Selain itu, desain cross-sectional dari penelitian ini membatasi kemampuan untuk menarik kesimpulan kausal. Studi longitudinal dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang efek jangka panjang dari dukungan organisasi, ketahanan, dan kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja.

Penelitian di masa depan juga dapat mengeksplorasi prediktor potensial lain dari keterlibatan kerja, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan perbedaan individu. Investigasi terhadap faktor-faktor ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor penentu keterlibatan kerja di kalangan dosen.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa dukungan organisasi, ketahanan, dan kepuasan kerja secara signifikan berdampak pada keterlibatan kerja dosen di Yogyakarta, menyoroti pentingnya faktor-faktor ini dalam membina tenaga kerja akademis yang terlibat. Hubungan positif antara dukungan organisasi dan keterlibatan kerja menunjukkan bahwa universitas harus memprioritaskan lingkungan kerja yang mendukung dengan sumber daya yang memadai, pengakuan, dan pengembangan profesional. Dampak hardiness pada keterlibatan kerja menekankan perlunya program-program pembangunan ketahanan untuk membantu dosen mengelola stres. Selain itu, hubungan antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja menggarisbawahi pentingnya kompensasi yang adil, kemajuan karir, dan budaya kerja yang positif. Meningkatkan faktor-faktor ini dapat menciptakan lingkungan yang lebih menarik dan produktif, yang mengarah pada hasil pendidikan yang lebih baik dan staf akademik yang lebih termotivasi. Namun, keterbatasan penelitian ini, termasuk desain cross-sectional dan sampel dari Yogyakarta, menunjukkan bahwa penelitian di masa depan harus memperluas ukuran sampel dan memasukkan studi longitudinal untuk memahami efek jangka panjang. Mengeksplorasi prediktor lain, seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang keterlibatan kerja di kalangan dosen. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi wawasan yang berharga untuk meningkatkan keterlibatan dosen di perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arambepola, N., & Munasinghe, L. (2021). *What makes job satisfaction in the information technology industry?* <https://doi.org/10.1109/SCSE53661.2021.9568331>
- Arisandi, E., & Nisa, H. (2023). Perbedaan Hardiness Mahasiswa Perantau Ditinjau Dari Jenis Kelamin. *Syah Kuala Psychology Journal*, 1(1), 1–9.
- Asfahani, A. M. (2024). Nurturing the scientific mind: resilience and job satisfaction among Saudi faculty. *Frontiers in Psychology*, 15, 1341888.
- Chen, I. (2024). Extending the job demands–resources model to understand the effect of the interactions between home and work domains on work engagement. *Stress and Health*.
- Chen, Y.-L., & Hsieh, H.-L. (2023). Do Resources Help or Hurt? The Critical Roles of Me, Others, and Organization in Mitigating Workplace Demands. *Psychological Reports*, 00332941231206354.
- Chykhantsova, O. (2023). The hardiness as a resource of the psychological stability. *Psychological Journal*, 9(1), 32–40.
- Djunaedi, D., Effendi, D. E., Arianto, S., & Iriawan, H. (2023). Effectiveness of Lecturer Development Programs in the Context of Higher Education Management. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(2), 310–322.
- Faustine, D. (2024). Work Engagement sebagai Mediator Peran Workplace Well-being terhadap Performance pada Karyawan. *Psyche 165 Journal*, 1–6.
- Fei, Y. Z., & Tien, L.-C. (2024). The Influence of Work Values and Work Engagement on Improving The Work Performance of Young Teachers in Universities. *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(2), e2585–e2585.
- Ghaniyyaturrahmah, N., & Djamhoer, T. D. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement pada Perawat RSUD Majalengka. *Jurnal Riset Psikologi*, 93–100.
- Gupta, A., Nanda, A., & Sawhney, S. (2024). Using an Enterprise Social Network to build faculty engagement in Higher Education: An Experiment at Jammu, India. *Journal of Engineering Education Transformations*, 37.
- Kahpi, H. S., Wandu, D., Kusuma, H. W., & Priadi, M. D. (2024). Determinants of Work life Balance on Lecturer Performance mediated by Work Engagement. *International Journal of Current Science Research and Review*, 7(02), 921–929.
- Kalsum, U., Rivai, F., Maidin, A., Sidin, A., Zulkifli, A., & Thamrin, Y. (2024). Job and personal resources: boosting work engagement and job satisfaction in hospitals. *International Journal of Public Health Science (IJPHS)*, 13, 239. <https://doi.org/10.11591/ijphs.v13i1.23551>

- Khan, M. (2023). TEACHERS SATISFACTION REGARDING HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES IN GOVERNMENT COLLEGES AT SIRAJGANJ DISTRICT OF BANGLADESH. *EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies*, 40–48. <https://doi.org/10.36713/epra12129>
- Köklü, F. (2023). Eğitim Yönetiminde İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(30), 15–26.
- Korobeinikova, I., Korobeynikov, G., Kokun, O., Raab, M., Korobeinikova, L., & Syvash, I. (2023). Hardiness in the profession of sports coaches and physical education teachers. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 27(3), 215–222.
- Lep, Ž., Klemenčič Mirazchiyski, E., & Mirazchiyski, P. V. (2023). The relative effect of job demands, resources, and personal resources on teaching quality and students' engagement during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 14, 1282775.
- Muhamad, L. F. (2023). Human Resource Management Strategies in Improving Lecturer Performance in Higher Education. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 4(2), 728–742.
- Mulyani, H., & Kartadiharja, R. O. (2023). HUBUNGAN WORK ENGAGEMENT DENGAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 8(2), 233–244.
- Oliveira, Í. M., & Marques, C. (2024). The Role of Career Adaptability and Academic Engagement in College Student's Life Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(5), 596.
- Putri, I. A., Rahmi, T., & Febriani, U. (2024). WORK ENGAGEMENT PADA EMPLOYEE WELL-BEING DOSEN PERGURUAN TINGGI ISLAM NEGERI. In *Trend: International Journal of Trends in Global Psychological Science and Education*, 1(2), 96–104.
- Ramaci, T., Santisi, G., Curatolo, K., & Barattucci, M. (2024). Perceived organizational support moderates the effect of job demands on outcomes: Testing the JD-R model in Italian oncology nurses. *Palliative & Supportive Care*, 1–9.
- Rosid, A., Muzdalifah, L., & Qurratu'aini, N. I. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support, Employee Engagement and Work Motivation on Employee Performance. *GREENOMIKA*, 5(2), 198–205.
- Sari, N. K., & Gaol, D. L. (2024). The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction (Case Study at PT. Latexindo). *International Journal of Society and Law*, 2(1), 206–220.
- Simona, P. T., & LuminiÈ, S. M. (2023). The relationship between perceived organizational support and workplace motivation. *BlackSea Journal of Psychology*, 14(4), 418–427.
- Sinaga, H. R., Khuan, H., Supardi, S., & Irdhayanti, E. (2024). Organizational Support and Career Development on Organizational Commitment: A Study in the Financial Services Industry in Indonesia. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(1), 728–736.
- Siregar, P. N. U. S., Napitupulu, R. B., Sinaga, D. S., br Sembiring, V., & Siregar, M. H. (n.d.). *The Role of Lecturer Engagement Antecedents on Job Satisfaction*.
- Syahputra, I. R., Gusvita, R., & Hady, M. Z. (n.d.). *Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen serta Penggunaan Metode ADDIE untuk Rekomendasi Perbaikan*.
- Tavárez de Henríquez, J. C., & Domínguez Valerio, C. M. (2023). Satisfaction with the Work Done in University Employees: A Study from a Developing Country. *Administrative Sciences*, 13(10), 221.
- Umbara, G. M. K., & Dwarawati, D. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement pada Dosen. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 4(1), 106–112.
- Uzorka, A., Makumbi, D., & Kalabuki, K. (2024). The impact of the COVID-19 pandemic on the soft skills of lecturers. *Forum for Education Studies*, 2(2), 569.
- Wang, Z., Jiang, H., Jin, W., Jiang, J., Liu, J., Guan, J., Liu, Y., & Bin, E. (2024). Examining the antecedents of novice stem teachers' job satisfaction: The roles of personality traits, perceived social support, and work engagement. *Behavioral Sciences*, 14(3), 214.
- Yosep, I., Gea, C. S. N., Rosidin, U., & Hikmat, R. (2023). Hardiness Level of Students in Facing Learning Online During the Pandemic. *Jurnal Keperawatan Komprehensif (Comprehensive Nursing Journal)*, 9(2).