

**SKRIPSI**

**PENGARUH PEKERJAAN SEBAGAI PANGGILAN DAN  
*PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP  
*WORK ENGAGEMENT* : STUDI KASUS PADA DOSEN  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA**

**TAHUN PELAJARAN 2017/2018**



**Disusun Oleh:**

**SAYOGA PERANGIN-ANGIN**

**11140089**

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA**

**2018**

**SKRIPSI**

**PENGARUH PEKERJAAN SEBAGAI PANGGILAN DAN  
*PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP  
*WORK ENGAGEMENT* : STUDI KASUS PADA DOSEN  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA**

**TAHUN PELAJARAN 2017/2018**



**Disusun Oleh:**

**SAYOGA PERANGIN-ANGIN**

**11140089**

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA**

**2018**

**PENGARUH PEKERJAAN SEBAGAI PANGGILAN DAN  
*PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP  
*WORK ENGAGEMENT* : STUDI KASUS PADA DOSEN  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

**Disusun Oleh:**

**SAYOGA PERANGIN-ANGIN**

**NIM : 11140089**

**Program Studi : Manajemen**

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA**

**2018**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH PEKERJAAN SEBAGAI PANGGILAN DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* :  
STUDI KASUS PADA DOSEN UNIVERSITAS KRISTEN DUTA  
WACANA YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**SAYOGA PERANGIN-ANGIN**

**11140089**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi S1 Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada tanggal ... **25 JAN 2018** .....

Nama Dosen

1. : Dr. Heru Kristanto, M.T  
(Ketua Tim)
2. : Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D  
(Dosen Penguji)
3. : Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Dosen Pembimbing & Penguji)

Tanda Tangan

Yogyakarta, **01 FEB 2018**

Disahkan oleh:

Dekan,



Dr. Singgih Santoso, MM

Wakil Dekan 1 Manajemen,

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH PEKERJAAN SEBAGAI PANGGILAN DAN  
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP  
WORK ENGAGEMENT : STUDI KASUS PADA DOSEN  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagaian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta, 16 Januari 2018



Sayoga Perangin-angin

11140089

## HALAMAN MOTTO

“Haleluya! Berbahagialah orang yang takut akan TUHAN, yang sangat suka kepada segala perintah-Nya. Anak cucunya akan perkasa di bumi; angkatan orang benar akan diberkati. ~ Mazmur 112:1-2”

“Hendaklah kamu selalu rendah hati, lemah lembut, dan sabar. Tunjukkanlah kasihmu dalam hal saling membantu. ~ Efesus 4:2”

“Dengarkanlah nasihat dan terimalah didikan, supaya engkau menjadi bijak dimasa depan ~ Amsal 19:20”

“LAKUKAN YANG TERBAIK, SELEBIHNYA BIARKAN  
TUHAN YANG BEKERJA”

“TETAP SEMANGAT, BERHARAP DAN BERDOA”

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji Syukur kepada Yesus Kristus yang selalu melimpahkan berkat dan karunia-Nya.

Skripsi ini kupersembahkan untuk Kedua Orang Tua serta Kakak dan Adik tercinta yang selalu memberiku semangat dan dukungan tanpa henti sehingga aku dapat menyelesaikan skripsi ini walaupun banyak hambatan yang dihadapi.

Untuk para sahabat seperjuangan yang dinamakan “Para Pejuang Skripsi”, “*Orange Family*” yang juga selalu menyemangati dan berbagi ilmu selama masa kuliah di UKDW.

Terima Kasih atas semua pelajaran yang diberikan kepadaku.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini, dengan judul

“PENGARUH PEKERJAAN SEBAGAI PANGGILAN DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* : STUDI KASUS PADA DOSEN UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA” tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat dalam penyelesaian jenjang studi Strata-1 di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Skripsi ini menerangkan latar belakang masalah atau topik dan teori yang berhubungan dengan uji pengaruh Pekerjaan Sebagai Panggilan dan *Perceived Organizational Support terhadap Work engagement* pada Dosen Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Penyelesaian Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan yang telah diberikan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan kekuatan yang diberikan kepada saya selama proses pembuatan skripsi ini.
2. Bapak, Mamak, Pdt. Ivo, Anber, Igel, Nindy, Bibiku semua dan Biringku yang telah banyak memberikan dukungan baik material maupun moril selama masa perkuliahan penulis sampai proses penyusunan skripsi ini selesai. Terima kasih atas doa dan semua dukungan yang telah diberikan.



3. Ibu Ambar Kusuma Astuti SE., M.Si. selaku Pembimbing Skripsi saya terimakasih atas dukungan, bimbingan dan arahnya selama proses pembuatan skripsi ini hingga penulis dapat menyelesaikannya tepat waktu
4. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D, selaku wakil dekan 1 Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.
5. Sahabat Para Pejuang Skripsi dan mahasiswa lainnya yang selalu bersama-sama mengerjakan tugas maupun teman bermain.
6. Keluargaku Duta Voice, Merga Silima, OIA UKDW, dan KELTO tercinta yang juga banyak memberikan dukungan serta mau berbagi ilmu selama masa perkuliahan.
7. Susela Ladiarti Timang perempuan berdarah Toraja yang membantu saya dalam pengolahan data serta melakukan analisis pada beberapa bagian di karya ilmiah ini.
8. *Orange Family* tercinta : bg Tanta, bg Aron, bg Meykel, bg Hans, Ian, Angga, Alan, Opet dan Boss yang selalu membuat kerusuhan dimalam hari.
9. Kakak, adek-adek tingkat dan Keluarga baru saya yang sudah mendoakan saya dalam keadaan dimana mereka tidak tahu bahwasannya selama satu semester ini saya sudah menyusun skripsi serta mereka yang selalu membuat hari-hariku penuh dengan warna, baik suka maupun duka : kak Febri, kak Elis (lojot), kak Juni, kak Wella (tumba), Samuel, Desi, Normin terimakasih atas dukungannya.
10. Para Dosen UKDW yang telah menyediakan waktu untuk memberikan informasi melalui kuesioner penelitian ini

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih terdapat kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak demi penyempurnaan laporan ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang terkait dan semua pihak yang memerlukan, serta dapat memberi kontribusi yang berarti bagi dunia pendidikan.

Yogyakarta, Januari 2018

Penulis,

Sayoga Perangin-angin

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGAJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAKSI .....	xv
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian Skripsi .....	6
1.5 Manfaat Penelitian Skripsi .....	6
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Pekerjaan Sebagai Panggilan .....	8

2.1.2	<i>Perceived Organizational Support</i> (dukungan organisasi) .....	10
2.1.3	<i>Work engagment</i> (Keterikatan Kerja) .....	12
2.2	Hubungan antara Pekerjaan sebagai Panggilan terhadap <i>Work engagment</i> .....	15
2.3	Hubungan antara <i>Perceived Organization support</i> terhadap <i>Work engagement</i> .....	16
2.4	Model Penelitian .....	18
2.5	Hipotesis penelitian skripsi.....	18
<b>BAB III.</b>	<b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>19</b>
3.1	Data .....	19
3.2	Teknik pengumpulan Data .....	20
3.3	Populasi dan Sampel .....	20
3.2.1	Definisi Operasional Variabel .....	22
3.2.2	Pengukuran Variabel .....	23
3.4	Uji Instrumen data .....	24
3.3.1	Uji Validitas .....	24
3.3.2	Uji Reabilitas.....	25
3.3.3	Analisis Deskriptif .....	26
3.3.4	Analisis Regresi Linear Berganda .....	26
<b>BAB IV.</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b> .....	<b>30</b>
4.1	Hasil Pengujian Instrumen data .....	30
4.1.1	Analisis Validitas .....	30

4.1.2 Analisis Reliabilitas ..... 33

©UKDW

4.1.3 Analisis Deskriptif .....	34
4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	39
4.2 Pembahasan Hasil.....	45
<b>BAB V. KESIMPULAN .....</b>	<b>49</b>
5.1 Kesimpulan.....	49
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	49
5.3 Saran.....	50
5.3.1 Saran Berdasarkan Hasil Penelitian untuk Organisasi (UKDW).....	50
5.3.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya.....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>52</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	22
Tabel 3.2 Pengukuran Variabel .....	23
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas .....	31
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas .....	32
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas .....	33
Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	34
Tabel 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.6 Jumlah Responden Berdasarkan Asal Daerah .....	36
Tabel 4.7 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan .....	37
Tabel 4.8 Jumlah Responden berdasarkan Masa Kerja .....	38
Tabel 4.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	39
Tabel 4.10 Hasil Uji t .....	42
Tabel 4.11 Hasil Uji f .....	43
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	44
Tabel 4.13 Pembahasan hasil .....	46



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	18
-------------------------------------	----

©UKDW

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Data Kuesioner
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Butir Peretanyaan Variabel  
Pekerjaan Sebagai Panggilan dan *Percived Organizational* dan  
*Work engagement*.
- Lampiran 5 Hasil Uji Regresi Berganda
- Lampiran 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
- Lampiran 7 Hasil Uji f
- Lampiran 8 Hasil Uji t
- Lampiran 9 Frekuensi Tabel

**PENGARUH PEKERJAAN SEBAGAI PANGGILAN DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* :  
STUDI KASUS PADA DOSEN UNIVERSITAS KRISTEN DUTA  
WACANA YOGYAKARTA**

**Oleh:**

**Sayoga Perangin-angin**

**11140089**

**ABSTRAK**

Peran serta karyawan sangat penting bagi efektivitas organisasi. Karyawan yang dimaksud adalah Dosen yang tidak hanya handal, tetapi juga memiliki loyalitas dan komitmen, serta bersedia untuk memberikan kinerja lebih bagi organisasi, atau biasa disebut dengan Dosen yang memiliki *Work engagement*. Dosen yang memiliki *engagement* yang tinggi akan dapat membantu organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pekerjaan sebagai panggilan dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Work engagement* pada Dosen di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Besarnya sampel sebanyak 30 orang yang telah mengajar di UKDW dengan teknik purposive sampling. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pekerjaan Sebagai Panggilan dan *Perceived Organizational Support*, sedangkan variabel dependennya adalah *Work engagement*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif dan uji hipotesisnya meliputi yang meliputi Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji f, dan Uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pekerjaan Sebagai Panggilan memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work engagement* dan (2) *Perceived Organizational Support* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work engagement*.

**Kata kunci:** *Pekerjaan Sebagai Panggilan, Perceived Organizational Support, Work engagement.*

**INFLUENCE OF JOB AS A CALL AND PERCEIVED  
ORGANIZATIONAL SUPPORT TO WORK ENGAGEMENT : CASE  
STUDY ON LECTURER OF DUTA WACANA CHRISTIAN UNIVERSITY  
YOGYAKARTA**

**By:**

**Sayoga Perangin-angin**

**11140089**

**ABSTRACT**

Employee participation is essential for the effectiveness of the organization. The employees or lecture mentioned are not only reliable but also loyal, committed, and willing to contribute better performance, or in other words, lecture with Work Engagement. The lecturers having high level of engagement are able to help the adaptation of the organization to the surrounding communities. This research aimed to find out and analyze the Influence of Job as a Call and Work engagement on Lecturers of Duta Wacana Christian University Yogyakarta. This research took a sample of 70 people who have teach in Duta Wacana Christian University using purposive sampling method. The independent variables in this study consisted of Job as a Call and Perceived Organizational Support, while the dependent variable is Work Engagement. The analysis used in this research include analysis of Validity Test, Reliability Test, Descriptive Analysis and hypothesis test including the Coefficient of Determination Analysis ( $R^2$ ), f Test, t Test. The results obtained that (1) *Job as a Call* have a significant influence on Work engagement DWCU and (2) *Perceived Organizational Support* no significant influence on DWCU Yogyakarta.

**Keyword:** *Job as a Call, Perceived Organizational Support, Work Engagement.*

**PENGARUH PEKERJAAN SEBAGAI PANGGILAN DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* :  
STUDI KASUS PADA DOSEN UNIVERSITAS KRISTEN DUTA  
WACANA YOGYAKARTA**

**Oleh:**

**Sayoga Perangin-angin**

**11140089**

**ABSTRAK**

Peran serta karyawan sangat penting bagi efektivitas organisasi. Karyawan yang dimaksud adalah Dosen yang tidak hanya handal, tetapi juga memiliki loyalitas dan komitmen, serta bersedia untuk memberikan kinerja lebih bagi organisasi, atau biasa disebut dengan Dosen yang memiliki *Work engagement*. Dosen yang memiliki *engagement* yang tinggi akan dapat membantu organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pekerjaan sebagai panggilan dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Work engagement* pada Dosen di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Besarnya sampel sebanyak 30 orang yang telah mengajar di UKDW dengan teknik purposive sampling. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pekerjaan Sebagai Panggilan dan *Perceived Organizational Support*, sedangkan variabel dependennya adalah *Work engagement*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif dan uji hipotesisnya meliputi yang meliputi Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji f, dan Uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pekerjaan Sebagai Panggilan memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work engagement* dan (2) *Perceived Organizational Support* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work engagement*.

**Kata kunci:** *Pekerjaan Sebagai Panggilan, Perceived Organizational Support, Work engagement.*

**INFLUENCE OF JOB AS A CALL AND PERCEIVED  
ORGANIZATIONAL SUPPORT TO WORK ENGAGEMENT : CASE  
STUDY ON LECTURER OF DUTA WACANA CHRISTIAN UNIVERSITY  
YOGYAKARTA**

**By:**

**Sayoga Perangin-angin**

**11140089**

**ABSTRACT**

Employee participation is essential for the effectiveness of the organization. The employees or lecture mentioned are not only reliable but also loyal, committed, and willing to contribute better performance, or in other words, lecture with Work Engagement. The lecturers having high level of engagement are able to help the adaptation of the organization to the surrounding communities. This research aimed to find out and analyze the Influence of Job as a Call and Work engagement on Lecturers of Duta Wacana Christian University Yogyakarta. This research took a sample of 70 people who have teach in Duta Wacana Christian University using purposive sampling method. The independent variables in this study consisted of Job as a Call and Perceived Organizational Support, while the dependent variable is Work Engagement. The analysis used in this research include analysis of Validity Test, Reliability Test, Descriptive Analysis and hypothesis test including the Coefficient of Determination Analysis ( $R^2$ ), f Test, t Test. The results obtained that (1) *Job as a Call* have a significant influence on Work engagement DWCU and (2) *Perceived Organizational Support* no significant influence on DWCU Yogyakarta.

**Keyword:** *Job as a Call, Perceived Organizational Support, Work Engagement.*

# BAB I

## Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dosen atau *lecture* adalah orang yang berprofesi sebagai pengajar di perguruan tinggi. Dalam definisi dosen secara luas, dosen adalah pendidik professional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

(<http://www.academicindonesia.com>)

Konkritnya, dosen merupakan pengajar mahasiswa baik di dunia perguruan tinggi, kampus, universitas atau di sekolah tinggi dan tingkat-tingkat pendidikan yang sederajat. Menjadi dosen bukanlah semata-mata bekerja lalu mendapatkan uang hasil jerih payahnya. Bukan itu, sebab dosen memiliki tanggung jawab tinggi selau penegak peradaban. Maka dari itu, agar pendidikan di negeri ini tidak salah arah, terlebih salah pemangku perlu adanya edukasi yang lebih luas mengenai profesi dosen. (<http://www.academicindonesia.com>)

Smulder (2006, dalam Schaufeli, Bakker & Salanova, 2011) menyatakan bahwa ada beberapa pekerjaan yang menuntut keterikatan kerja yang tinggi, diantaranya guru/dosen, *entrepreneur*, dan perawat. Pekerjaan seperti yang tersebut sebelumnya memiliki satu kesamaan, yaitu pekerjaan yang melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utamanya.



Permasalahan yang dihadapi saat ini adalah rasio antara dosen dengan mahasiswa yang diajarnya. Didalam (edukasi.kompas.com) Menristek Dikti, Muhammad Nasir menyatakan Semua perguruan tinggi di *monitoring* dengan ketat. Ia melihat masih ada perguruan tinggi yang memiliki rasio dosen dan mahasiswa lebih dari satu banding 100 (1:100), bahkan ada yang satu banding 750 (1:750).

Berdasarkan Peraturan Menteri, menurut Menristek Dikti, perbandingan jumlah ideal dosen dengan mahasiswanya di perguruan tinggi swasta adalah satu banding 30 (1:30) untuk mata kuliah eksakta dan satu banding 45 (1:45) untuk sosial. Sementara itu, untuk perguruan tinggi negeri perbandingan dosen dengan mahasiswanya adalah 1:20 untuk eksakta dan 1:30 untuk ilmu sosial.

Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dosen dalam mengajar melebihi batas standar yang ada. Kelelahan fisik dan psikis yang berkepanjangan (*burnout*) akan menjadi tantangan yang akan dihadapi selanjutnya (Meily & Sin, 2014). Disisi lain, Maslach & Leiter (2008) menyatakan bahwa burnout merupakan antithesis dari aspek keterikatan kerja. Seharusnya dosen merupakan salah satu pekerjaan yang menuntut *work engagement* yang tinggi. Jika hal ini dibiarkan, maka tentu akan mengganggu keberlangsungan pekerjaan seorang dosen dalam memberikan pengajaran terhadap mahasiswa (Meily & Sin, 2014).

Seorang yang dapat memberikan kinerja yang terbaik dalam profesinya dan ketika melakukannya atas dasar keinginannya sendiri tanpa ada rasa terpaksa bahkan cenderung memberikan lebih dari apa yang seharusnya menjadi tuntutan pekerjaannya. Hal tersebut merupakan suatu indikasi bahwa pekerja tersebut mencintai pekerjaannya dan terikat dengan pekerjaannya. Kondisi seperti ini merupakan kondisi idealnya seseorang dalam melakukan pekerjaan dalam profesinya.

Perguruan tinggi merupakan sumber daya pengetahuan yang memadai. Pendidikan digunakan untuk meningkatkan kapasitas potensi insani (sumber daya manusia). Penelitian digunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan baru, termasuk menjembatani ilmu pengetahuan agar berdaya guna. Adapun pengabdian kepada masyarakat merupakan muara agar ilmu pengetahuan berdampak bagi masyarakat, manusia, dan kemanusiaan (ristekdikti.go.id).

Tiga skema itu masih relevan hingga kini karena dapat membentangkan aspek ontologis, epistemologi, dan ontologi ilmu. Namun dalam masyarakat yang bergerak dinamis, ketiga prinsip ini perlu terus diaktualisasikan. Sebab, dalam masyarakat yang dinamis, segala hal dapat berubah dengan cepat.

Sebagai penyelaras, perguruan tinggi dapat menjadi motor dinamika sosial sekaligus pengendali perubahan sosial. Perguruan tinggi dapat melahirkan energi yang memicu gerak (dinamika), tetapi pada situasi yang lain dapat meredamnya. Intinya, perguruan tinggi harus memastikan

perubahan sosial bergerak sesuai nilai fundamental yang diharapkan (ristekdikti.go.id).

Penulis melakukan penelitian dengan *Work engagment* untuk melihat seberapa besar kekonsistenan dosen-dosen dalam mengajar dan mendemonstrasikan perilaku umum yakni, *Say*-yaitu konsisten berbicara positif mengenai organisasi dan pelajaran dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, karyawan yang potensial dan juga kepada mahasiswa, perilaku *Stay*-atau Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain dan *Strive* – Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan karir organisasi.

Universitas Kristen Duta Wacana merupakan salah satu kampus yang diperhitungkan kualitasnya di Indonesia, baik dalam sisi akademis maupun urusan keorganisasiannya. Tidak ketinggalan dengan para dosen yang sangat mapan akan ilmu yang berlatar belakang dari berbagai lulusan kampus di luar maupun dalam negeri yang mampu mengaplikasikan ilmu-ilmu akademik kepada para mahasiswa UKDW. Dengan situasi seperti ini, penulis ingin meneliti lebih dalam lagi apakah sebenarnya para dosen memang menjiwai dan menjadikan sebuah panggilan diri mereka sebagai dosen untuk menerapkan ilmu kepada para mahasiswa. Dari kesimpulan diatas, penulis sadar bahwa UKDW merupakan tempat yang cocok untuk dijadikan sebagai tempat penelitian untuk menyelesaikan studi Strata satu tersebut.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini.

1. Apakah terdapat pengaruh Pekerjaan sebagai panggilan terhadap *Work engagment* pada dosen UKDW?
2. Apakah terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work engagment* pada dosen UKDW?

## 1.3. Batasan Masalah

1. Variabel dalam penelitian:
  - a. Panggilan kerja adalah, sebagai suatu perasaan bahwa pekerjaan yang mereka pilih tidak dapat dipisahkan dari kehidupannya, tidak mengutamakan aspek finansial atau kemajuan karir (Wrzniewski, 1997).
  - b. *Perceived organization support* adalah, persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan.
  - c. *Work engagment* adalah, merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang.

2. Sebagai responden dalam penelitian ini adalah para semua dosen yang mengajar di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
3. Penelitian ini dilakukan pada periode November hingga Januari di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

#### **1.4. Tujuan Penelitian Skripsi**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pekerjaan Sebagai Panggilan terhadap *Work Engagment* pada dosen UKDW.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagment* pada dosen UKDW.

#### **1.5. Manfaat Penelitian Skripsi**

Manfaat dari penelitian skripsi ini dibagi menjadi dua bagian utama oleh penulis sebagai berikut :

1. Manfaat Skripsi Bagi Perusahaan / Perguruan Tinggi

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Perusahaan / Perguruan Tinggi dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan Panggilan Kerja dan Motivasi Organisasi dengan Keterkaitan Kerja.

## 2. Manfaat bagi peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

©UKDW

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, Pengaruh Pekerjaan Sebagai Panggilan dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Work engagement* dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian secara masing-masing variabel Pekerjaan Sebagai Panggilan menunjukkan adanya pengaruh terhadap *Work Engagement* Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan *Perceived Organizational Support* menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap *Work engagement*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas  $0,657 > 0,05$ .
2. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji f), juga dapat diketahui bahwa variabel independen Pengaruh Pekerjaan Sebagai Panggilan dan *Perceived Organizational Support* ada pengaruh dengan *Work engagement*. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai probabilitas  $0,00 < 0,05$ .

#### 5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang memerlukan penelitian lanjutan. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain:

1. Variabel independen yang digunakan\ hanya Pengaruh Pekerjaan Sebagai Panggilan dan *Perceived Organizational Support*.



2. Masih tingginya keengganan responden dalam menjawab dan kurang bersedia untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan penelitian dikarenakan kesibukan masing-masing responden. Hal ini dikarenakan karena kesibukan responden yang dimana mereka sebagai Dosen telah membagi waktu untuk kegiatannya sehingga tidak sedikit responden yang acuh tak acuh terhadap penelitian ini.

### **5.3.Saran**

#### **5.3.1. Saran berdasarkan hasil penelitian untuk Organisasi (UKDW)**

UKDW diharapkan untuk lebih meningkatkan dukungan kepada Dosen-dosen sebagai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja dan tidak lain untuk meningkatkan kualitas pendidikan di UKDW sendiri. Menjaga hubungan sangat penting untuk dilakukan organisasi / UKDW dengan cara memberikan dukungan seperti penghargaan, bonus, jabatan dan sebagainya agar Dosen mampu mempertahankan kualitas pengajarannya kepada mahasiswa dan meningkatkan kualitas pendidikan di UKDW. Karena proses belajar mengajar harus sesuai dengan kondisi sebenarnya yang ada pada saat ini. Dimana persaingan antar lulusan dari setiap Universitas semakin ketat, baik itu Universitas dalam maupun luar negeri. Karena itu akan berpengaruh terhadap lulusan setelah berada di lapangan nanti.

Selain itu dari segi Pekerjaan Sebagai Panggilan, Dosen harus mampu mengembangkan kualitas pengajaran dan

pemahaman kepada mahasiswa untuk memberikan hasil yang lebih baik lagi mengikuti era yang terus berjalan. Dalam Kualitas diantaranya , kualitas pendidikan Dosen itu sendiri, Kualitas Pengajaran, dan kualitas interaksi antara mahasiswa. Beberapa cara yang dapat dilakukan Dosen diantaranya, menmpuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi lagi, menemukan ilmu-ilmu baru yang akurat, dan memberikan kemudahan pemahaman bagi mahasiswa dalam melakukan pengajaran, agar dapat membangun semangat mahasiswa dalam melaksanakan studinya. Cara-cara ini dilakukan agar mahasiswa UKDW merasa nyaman ketika menjalankan studinya dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan UKDW sendiri.

### **5.3.2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, ada beberapa saran yang dapat penulis berikan kepada penelitian selanjutnya guna melengkapi dan membantu penelitian agar lebih baik kedepannya, yaitu :

1. Menambahkan variabel bebas lainnya yang dapat memberikan hasil penelitian yang lebih luas tentang Keterikatan Kerja.
2. Penelitian ini hanya dilakukan di satu Kampus. Penelitian selanjutnya sebaiknya dapat mengambil responden dari Kampus lain dengan jumlah populasi yang lebih banyak lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- <https://ristekdikti.go.id/memperkuat-peran-perguruan-tinggi/>
- Azwar, S. **2003**. Metode Penelitian, Edisi Pertama, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). *The Call off the Wild : Zookeepers, Callings, and The Dual edges of Deeply Meaningful Work*.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: *A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance*. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136. doi: 10.1111/j.17446570.2010.01203.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87, 565-573.
- Ghozali, Imam. **2001**. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hirschi, A. (2012). Callings and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Work Meaningfulness, Occupational Identity, and Occupational Self-Efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479-485. Doi: 10.1037/a0028949.
- Lockwood, N. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR strategic role. *SHRM Research Quarterly*. 1-11.
- Maslach, C & Leiter. (2008). *Banishing burnout: six strategies for improving your relationship with work*. USA: Jossey Bass.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698 – 714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86 (5), 825 – 836.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2008). Perceived Organizational Support : A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology* , 698–714.
- Robinson, D., Perryman, S.P., & Hayday, S. (2004). The Drivers of Employee Engagement. *IES Report 408*. Retrieved August 1, 2005, from <http://www.employmentstudies.co.uk/summary/summary.php?id=408>

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A crossnational study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). New York: Psychology Press.
- Sugiyono, **2002** Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Wann Yih, W., & Htaik, S. (2011). The impact of perceived organizational support, job satisfaction, and organizational commitment on job performance in hotel industry. The 11 International DSI And The 16th APDSI Joint Meeting, Taipei, Taiwan, July 12-16, 201
- Wellins, R. & J. Concelman. (2004). *Creating a culture for engagement workforce performance solutions*. Retrieved August 1, 2005 from [www.WPSmag.com](http://www.WPSmag.com)
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality, 31*(1), 2133. doi: 10.1006/jrpe.1997.21629.