HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN MUNGKID KABUPATEN MAGELANG

Imelda Khairunisa Adzani Kurniawan[1], Unika Prihatsanti[1]

15000122130191

[1]Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

E-mail: imeldakhairunisaadzani@gmail.com

ABSTRAK

Perangkat desa di Kecamatan Mungkid, Kabupaten Magelang memiliki tanggung jawab menjalankan fungsi pemerintahan, administrasi, dan pelayanan publik, sehingga dukungan organisasi menjadi salah satu sumber daya kerja (*job resources*) yang relevan dikaji dalam kerangka *Job Demands-Resources* (JD-R). Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan *work engagement* pada perangkat desa di Kecamatan Mungkid, Kabupaten Magelang. Hipotesis penelitian menyatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara POS dengan *work engagement*, di mana semakin tinggi POS maka semakin tinggi pula *work engagement*, dan sebaliknya. Populasi penelitian berjumlah 172 perangkat desa, dengan sampel sebanyak 120 orang yang diperoleh melalui teknik *stratified random sampling*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) (9 aitem; $\alpha = 0{,}871$) untuk mengukur *work engagement* dan *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) (14 aitem; $\alpha = 0{,}898$) untuk mengukur POS. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan *software* JASP versi 0.95.4. Hasil analisis menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara POS dan *work engagement* ($r = 0{,}228$; $p = 0{,}012$; $R^2 = 0{,}052$), dengan mayoritas perangkat desa berada pada kategori POS dan *work engagement* tinggi hingga sangat tinggi. Hipotesis penelitian diterima. Temuan ini menegaskan bahwa POS berperan sebagai sumber daya psikologis penting bagi *work engagement*, sehingga penguatan dukungan organisasi dapat menjadi strategi untuk meningkatkan keterlibatan kerja perangkat desa.

Kata kunci: *perceived organizational support, work engagement,* perangkat desa, Kecamatan Mungkid

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORK ENGAGEMENT AMONG VILLAGE OFFICIALS OF KECAMATAN MUNGKID KABUPATEN MAGELANG

Imelda Khairunisa Adzani Kurniawan[1], Unika Prihatsanti[1]

15000122130191

[1]Faculty of Psychology, Diponegoro University

Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, Central Java, 50275

Email: imeldakhairunisaadzani@gmail.com

ABSTRACT

Village officials of Kecamatan Mungkid, Kabupaten Magelang, are responsible for carrying out governmental, administrative, and public service functions; thus, organizational support is a relevant job resource to be examined within the Job Demands-Resources (JD-R) framework. This study aims to empirically test the relationship between perceived organizational support (POS) and work engagement among village officials in Mungkid Subdistrict, Magelang Regency. The research hypothesis states that there is a significant positive relationship between POS and work engagement, such that the higher the POS, the higher the work engagement, and vice versa. The study population consisted of 172 village officials, with a sample of 120 individuals obtained through stratified random sampling. This study employed a quantitative approach. Data were collected using the Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) (9 items; α = 0.871) to measure work engagement and the Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) (14 items; α = 0.898) to measure POS. Data analysis was conducted using simple linear regression with the assistance of JASP software version 0.95.4. The results of the analysis showed a significant positive relationship between POS and work engagement ($r = 0.228$; $p = 0.012$; $R^2 = 0.052$), with the majority of village officials falling into the high to very high categories for both POS and work engagement. The research hypothesis was accepted. These findings confirm that POS serves as an important psychological resource for work engagement; therefore, strengthening organizational support can be a strategy to increase the work engagement of village officials.

Keywords: *perceived organizational support, work engagemen, village officials, Mungkid Subdistrict*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014, desa memiliki hak asal usul dan hak tradisional dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat dan berperan mewujudkan cita-cita kemerdekaan berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Guna mewujudkan kemandirian dan tanggung jawab, diperlukan kerangka organisasi yang efektif agar roda pemerintahan desa dapat berjalan secara profesional. Hal ini dikarenakan kerangka yang jelas dan terdefinisi dengan baik mampu mendorong koordinasi yang efektif, efisiensi administrasi, serta terciptanya transparansi dan akuntabilitas (Rahmat dkk., 2024). Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 84 Tahun 2015, Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) merupakan satu sistem kelembagaan dalam pengaturan tugas dan fungsi serta hubungan kerja di tingkat desa. Dalam sistem tersebut, Pemerintah Desa adalah Kepala Desa dibantu oleh Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan.

Perangkat Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas: Sekretariat Desa, Pelaksana Kewilayahan, dan Pelaksana Teknis. Susunan kelembagaan tersebut menunjukkan bahwa perangkat desa memegang peran penting dalam menjalankan fungsi pemerintahan, administratif, pelayanan publik, dan

pembangunan di tingkat desa. Setiap posisi memiliki tugas dan tanggung jawab yang spesifik, sehingga koordinasi dan kualitas kinerja individu sangat menentukan kelancaran penyelenggaraan pemerintahan desa. Peran tersebut menuntut perangkat desa untuk mampu melaksanakan urusan rumah tangga desa, melakukan pembinaan kemasyarakatan, serta menjalankan pembangunan yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Hal ini menjadi semakin penting karena dinamika masyarakat desa terus berkembang dengan berbagai kebutuhan dan aktivitas yang kompleks, sehingga menuntut keberadaan aparatur pemerintah desa yang kompeten, profesional, dan responsif terhadap pelayanan publik (Syukur, 2025).

Sejalan dengan tanggung jawab tersebut, upaya memajukan desa sangat bergantung pada kualitas kinerja perangkat desa, sehingga mereka dituntut untuk memberikan kinerja yang maksimal agar efektivitas kerja dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja perangkat desa merujuk pada tingkat pencapaian hasil kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban. Pembangunan desa dapat berjalan secara efektif apabila didukung oleh kinerja perangkat desa yang maksimal dan berkelanjutan, sehingga tujuan pemerintahan desa dapat diwujudkan secara optimal (Putra, 2021).

Perangkat desa memiliki tugas menyelenggarakan fungsi pemerintahan, memberdayakan dan melayani masyarakat, menjaga keamanan dan ketertiban, serta merawat dan mengembangkan sarana dan prasarana umum. Namun, dalam realitasnya, tugas-tugas tersebut dijalankan secara bersamaan dengan sumber daya yang terbatas, sehingga menjadi semakin kompleks. Berdasarkan hasil diskusi

singkat dengan salah satu perangkat desa, terdapat berbagai kondisi dalam pelaksanaan pekerjaan yang perlu dihadapi, termasuk kebijakan atasan yang dinilai kurang sesuai dengan kondisi riil di lapangan, seperti program-program baru pemerintah yang harus diselesaikan dalam waktu singkat serta program pendataan penduduk tahunan yang menuntut akurasi data dan koordinasi intensif dengan masyarakat. Namun, masih berdasarkan diskusi, ditemukan fenomena bahwa *work engagement* pada perangkat desa tampak tergolong tinggi di tengah berbagai kondisi dan tanggung jawab yang dihadapi.

Tanggung jawab menjadi semakin kompleks dengan adanya penambahan anggaran yang masuk ke desa, yang mengharuskan pemerintah desa melakukan perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes) setiap tahun serta memastikan pertanggungjawaban administratif yang ketat. Banyaknya beban kerja yang dibebankan pada gilirannya dapat memengaruhi efektivitas kinerja mereka dalam memenuhi tugas-tugas tersebut (Sulistyan dkk., 2021). Selain itu, beban kerja berlebih tanpa dukungan pengetahuan dan keterampilan dapat menyebabkan pelaksanaan tugas menjadi tidak efisien dan kurang efektif, serta berpotensi menimbulkan stres kerja (Dewi & Fitrianingrum, 2024).

Berdasarkan temuan di lapangan, fenomena beban kerja berlebih tanpa dukungan pengetahuan dan keterampilan terlihat pada beberapa perangkat desa baru yang tidak memperoleh pelatihan intensif sebelum menjabat, berbeda dengan praktik sebelumnya yang rutin menyediakan pelatihan intensif sebelum bekerja. Kondisi tersebut menyebabkan perangkat desa baru mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat memengaruhi kualitas kerja secara

keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan pelatihan berkelanjutan yang berbasis kebutuhan riil agar perangkat desa mampu menjalankan tugas secara profesional (Utami & Rahmaningtyas, 2025).

Persoalan mengenai kesiapan kerja perangkat desa baru tentu menjadi perhatian penting. Untuk masalah pelatihan, sebenarnya yang kurang memberikan arahan adalah pihak Kecamatan Mungkid, karena memang tidak memiliki anggaran khusus untuk pelatihan. Namun, dari pihak Kabupaten Magelang masih sering diselenggarakan pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi perangkat desa sesuai bidangnya. Selain itu, pemerintah desa juga memiliki wewenang untuk mengadakan pelatihan secara mandiri apabila diperlukan untuk menunjang kualitas kinerja perangkat desa.

Lebih lanjut, perangkat desa juga memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan keuangan, salah satunya melalui sistem Koperasi Desa Merah Putih (KDMP). Implementasi KDMP secara signifikan menambah beban kerja Kepala Desa di luar fungsi pelayanan rutin pemerintahan. Merujuk pada Pasal 3 Permendesa PDT Nomor 10 Tahun 2025, Kepala Desa memegang tanggung jawab besar yang meliputi pengkajian proposal bisnis, koordinasi pembayaran pinjaman, hingga evaluasi kinerja usaha koperasi. Selain itu, regulasi ini juga mewajibkan Kepala Desa memberikan kuasa penempatan Dana Desa sebagai jaminan pembayaran serta melakukan penatausahaan administratif pada APBDes. Berbagai kewajiban regulatif tersebut pada akhirnya meningkatkan kompleksitas koordinasi dan beban administrasi yang harus ditanggung oleh aparatur desa.

Sejalan dengan meningkatnya kompleksitas tugas tersebut, dukungan dari pihak Kecamatan Mungkid kepada perangkat desa sebagian besar masih bersifat fasilitatif, seperti penyampaian informasi kebijakan dari pemerintah kabupaten ke tingkat desa, serta proses verifikasi Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) desa sebelum diserahkan ke kabupaten. Kondisi dukungan yang terbatas ini pada akhirnya membuat perangkat desa harus mengandalkan kapasitas internal mereka sendiri dalam menghadapi pekerjaan. Walaupun beban yang mereka hadapi cukup besar, perangkat desa tetap dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya secara cepat dan tepat, baik tugas yang diberikan oleh atasan seperti bupati, kementerian, hingga presiden maupun pekerjaan yang muncul dari keluhan dan kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, berbagai tugas dan tanggung jawab perangkat desa juga beriringan dengan upaya untuk menjaga kualitas pelayanan publik sebagai bentuk tanggung jawab mereka kepada warga desa. Meskipun begitu, dinamika kerja perangkat desa tidak selalu berjalan individual, karena sesama perangkat desa se-Kecamatan Mungkid juga dikenal memiliki solidaritas tinggi, seperti ketika ada rekan yang mulai menunjukkan tanda kelelahan, perangkat lainnya tidak segan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan maupun sekadar memberikan dukungan.

Secara struktural, sistem kerja perangkat desa di Kecamatan Mungkid, Kabupaten Magelang telah dijalankan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang berlaku. Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya perangkat desa dituntut untuk menjalankan beberapa tugasnya secara bersamaan, sering kali dengan sumber daya yang terbatas pula. Kondisi tersebut secara keseluruhan

mencerminkan tuntutan yang tergolong tinggi bagi perangkat desa di Kecamatan Mungkid, Kabupaten Magelang.

Meskipun tuntutan kerja yang dihadapi tergolong tinggi, sebagian perangkat desa tidak selalu memaknai tantangan tersebut sebagai beban kerja yang memberatkan. Hal ini diduga berkaitan dengan niat mengabdi yang telah dimiliki sebagian besar perangkat desa sejak sebelum mencalonkan diri. Selain itu, penghasilan yang relatif tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari membuat banyak di antara mereka juga memiliki pekerjaan sampingan seperti bertani atau beternak.

Berbagai tugas dan tanggung jawab yang dihadapi perangkat desa menunjukkan bahwa keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh kondisi psikologis individu. Salah satu aspek psikologis yang turut memengaruhi kinerja adalah *work engagement*. Konteks pemerintahan desa yang melibatkan berbagai tugas dan tanggung jawab menjadikan *work engagement* sebagai faktor yang sangat menentukan bagaimana perangkat desa mampu mempertahankan kualitas layanan mereka. Namun, *work engagement* tidak muncul secara otomatis, melainkan terbentuk melalui interaksi individu dengan lingkungan kerjanya, terutama dukungan dari organisasi yang berperan penting, terbukti dari kuatnya hubungan antara dukungan organisasi terhadap *work engagement* dari penelitian yang dilakukan oleh (Tsoni dkk., 2025).

Untuk memahami lebih jauh bagaimana *work engagement* bekerja dalam konteks perangkat desa, penting untuk melihat konsep *work engagement* secara lebih mendalam. *Work engagement* dipahami sebagai kondisi mental positif yang berkaitan dengan kepuasan dalam bekerja, yang ditandai dengan semangat *(vigor),*

dedikasi *(dedication),* dan keterhanyutan *(absorption)* (Schaufeli dkk., 2002). Ketiga aspek ini menjadi indikator utama yang menunjukkan sejauh mana individu benar-benar terlibat secara psikologis dalam pekerjaannya, sehingga dapat membantu menjelaskan bagaimana perangkat desa mampu bertahan dan tetap produktif meskipun menghadapi berbagai tekanan kerja.

Penelitian mengenai *work engagement* menjadi salah satu topik yang banyak dibahas di berbagai setting, seperti pers (Wahyuni & Sulastri, 2020), pemerintahan (Pratiwi dkk., 2022), perhotelan dan pariwisata (Han dkk., 2023), kesehatan (Tian dkk., 2023), dan perguruan tinggi (Vinahapsari dkk., 2024). Studi dalam 10 tahun terakhir menunjukan bahwa *work engagement* merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Katsaros, 2024). Pemahaman mengenai *work engagement* menjadi semakin penting ketika melihat dampak luas yang dapat dihasilkan oleh tingkat *work engagement* yang tinggi dalam sebuah organisasi.

Individu yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi merupakan sumber daya berharga bagi organisasi, karena kondisi tersebut mendorong tenaga kerja lebih betah bertahan *(employee retention),* menurunnya angka ketidakhadiran, serta berkurangnya tingkat pergantian karyawan (Kazimoto, 2016). Pada individu dengan tingkat *engagement* yang tinggi, komitmen yang kuat serta kontribusi yang signifikan cenderung ditunjukkan dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga keberlanjutan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan dapat terjaga dan ditingkatkan (Boikanyo & Naidoo, 2023). Individu dengan tingkat *work engagement* yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan

kualitas kinerja organisasi melalui motivasi yang kuat, fokus kerja yang optimal, serta komitmen yang konsisten dalam mencapai tujuan (Ozturk dkk., 2021). Lebih lanjut, *work engagement* yang tinggi juga berperan dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan stabil serta membangun lingkungan kerja yang positif dan berkelanjutan (Han dkk., 2023).

Individu dengan tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung memperlihatkan energi yang besar dan kemampuan untuk fokus mendalam pada tugas-tugasnya, sehingga mampu memberikan kontribusi penting bagi tercapainya tujuan organisasi (Hai dkk., 2020). Individu dengan *engagement* yang tinggi juga umumnya bekerja dengan konsentrasi yang lebih baik dan terlibat secara menyeluruh dalam setiap tanggung jawab yang mereka jalankan (Bakker & Albrecht, 2018). Tingkat *work engagement* yang tinggi pada individu umumnya berkaitan dengan kinerja yang lebih optimal, tercermin dari produktivitas kerja yang tinggi, kualitas hasil unggul, serta kontribusi dalam meningkatkan efisiensi dan inovasi organisasi (Guan dkk., 2020).

Lebih jauh, tingginya *work engagement* pada seorang individu juga berkaitan dengan dorongan untuk terus mengembangkan diri, meningkatkan kompetensi, serta mampu memenuhi bahkan melampaui target yang ditetapkan dalam pekerjaannya, terutama ketika didukung oleh lingkungan dan dukungan organisasi yang memadai (Bakker dkk., 2014; Pri & Zamralita, 2017). Sebaliknya, rendahnya *work engagement* dapat tercermin dari perilaku seperti sering tidak hadir, kurang antusias terhadap pekerjaan, serta kesulitan memenuhi tanggung jawab secara optimal akibat rendahnya rasa percaya diri (Allam, 2017; Mewengkang &

Panggabean, 2016; Hariyadi, 2019). Kondisi tersebut berpotensi menurunkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan, bahkan berdampak pada tingkat kepuasan masyarakat sebagai salah satu sasaran utama organisasi (Widanti dkk., 2019). Dengan demikian, tingkat *work engagement* yang dimiliki individu dapat memberikan konsekuensi yang signifikan baik bagi efektivitas kerja maupun pencapaian tujuan organisasi.

Secara teoretis, *work engagement* berkaitan erat dengan dua kelompok faktor utama, yakni sumber daya yang bersumber dari dalam diri individu *(personal resources)* dan dari lingkungan kerja, yakni *job resources* dan *job demands* (Bakker & Demerouti, 2024). *Job resources* memiliki peran penting dalam menumbuhkan *work engagement* melalui proses motivasional karena mampu memenuhi kebutuhan psikologis dasar karyawan, yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki *(belonging)* dan kebutuhan untuk melakukan sesuatu yang bermakna secara otonom, sehingga menumbuhkan motivasi intrinsik untuk mencapai tujuan-tujuan kerja serta memfasilitasi ketekunan dan performa (Schaufeli & Bakker, 2022). Salah satu bentuk *job resources* yang paling banyak disorot dalam penelitian mengenai work engagement adalah dukungan yang dirasakan individu dari organisasi tempatnya bekerja.

Persepsi dukungan organisasi dikenal sebagai *perceived organizational support* (POS), yaitu keyakinan individu bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka serta memperhatikan dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Pemahaman mengenai POS menjadi penting untuk melihat bagaimana dukungan organisasi dapat membantu meningkatkan *work*

engagement di lingkungan kerja, termasuk pada konteks perangkat desa. Dukungan organisasi yang memadai biasanya mampu menumbuhkan antusiasme, meningkatkan energi, dan keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan individu (Tsoni dkk., 2025).

Berdasarkan diskusi, bentuk dukungan organisasi dapat muncul dari berbagai arah pada konteks pemerintahan desa. Dukungan dari pihak kecamatan umumnya hadir dalam bentuk fasilitasi. Di tingkat desa, dukungan dapat berupa penyediaan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi perangkat desa. Selain itu, dukungan juga muncul dari relasi antar perangkat desa itu sendiri melalui paguyuban, kerja sama, serta solidaritas sosial, seperti saling membantu ketika ada rekan yang kewalahan atau saling menjenguk saat ada yang sakit. Berbagai bentuk dukungan ini berperan penting dalam memperkuat POS, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *work engagement* perangkat desa.

Berbagai bentuk dukungan tersebut menunjukkan bahwa persepsi individu terhadap dukungan organisasi berpotensi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat *work engagement* perangkat desa. Dukungan yang diberikan secara konsisten oleh organisasi maupun rekan kerja menjadi faktor penting agar perangkat desa mampu mempertahankan motivasi kerja, ketahanan psikologis, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dengan kata lain, POS berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang membantu perangkat desa tetap bertahan dan bekerja secara optimal.

POS memberikan berbagai manfaat bagi individu maupun organisasi (Bakker dkk., 2023), seperti menurunkan tingkat ketidakhadiran, meningkatkan *work*

engagement, komitmen afektif terhadap organisasi, menurunkan niat untuk keluar, meningkatkan *performance*, kepuasan kerja, kesejahteraan individu, dan hubungan interpersonal yang lebih baik (Tucker dkk., 2016). POS juga dapat meningkatkan perasaan didukung, diperhatikan, dan dihargai oleh organisasi, sehingga mendorong individu untuk menunjukkan sikap positif berupa keterlibatan dan komitmen dalam pekerjaannya (Silva & Lopes, 2021). Sejalan dengan hal tersebut, telaah literatur pada berbagai artikel dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa hubungan antara POS dan *work engagement* cenderung konsisten positif dan stabil (Musenze dkk., 2020; Ni dkk., 2022; Katsaros, 2024).

Meskipun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut tidak selalu ditemukan secara konsisten pada setiap kondisi maupun konteks organisasi. Hubungan antara POS dan *work engagement* ditemukan tidak signifikan pada kondisi *work engagement* yang rendah (Côté dkk., 2020; Ott dkk., 2019). Variasi temuan tersebut mengindikasikan bahwa adanya *empirical gap* terkait hubungan antara POS dan *work engagement*. Selain itu, ditemukan juga adanya *metodological gap* dari penelitian oleh Sabila & Izzati, (2025) yang menggunakan teknik sampling jenuh dan analisis menggunakan korelasi *product moment* menunjukkan kontribusi dari POS terhadap *work engagement* yang lebih tinggi.

Kontekstual gap juga terlihat dari penelitian sebelumnya terkait hubungan POS dan *work engagement* yang sebagian besar hanya berfokus pada setting pendidikan, militer, kesehatan, serta perusahaan swasta. Penelitian yang dilakukan pada sektor pemerintahan masih relatif terbatas. Secara khusus, kajian mengenai hubungan

antara POS dan *work engagement* pada perangkat desa masih belum banyak ditemukan, khususnya di Kecamatan Mungkid, Kabupaten Magelang, belum banyak ditemukan. Kondisi tersebut menunjukkan masih adanya ruang untuk memperluas pemahaman mengenai hubungan antara POS dan *work engagement* pada konteks pemerintahan desa. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris hubungan antara POS dan *work engagement* pada perangkat desa di Kecamatan Mungkid, Kabupaten Magelang.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan *work engagement* pada perangkat desa di Kecamatan Mungkid, Kabupaten Magelang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dan *work engagement* pada perangkat desa di Kecamatan Mungkid, Kabupaten Magelang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi serta dapat menjadi referensi ilmiah mengenai bagaimana *perceived organizational support* (POS) dalam memicu *work engagement* pada birokrasi pemerintahan tingkat desa.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yakni antara lain:

a. Bagi Perangkat Desa di Kecamatan Mungkid, Kabupaten Magelang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesadaran (*awareness*) bagi para perangkat desa mengenai pentingnya memiliki *work engagement* yang tinggi. Dengan memahami peran dukungan organisasi, perangkat desa diharapkan dapat lebih proaktif dalam memanfaatkan sumber daya yang ada untuk menjaga semangat kerja dalam melayani masyarakat.

b. Bagi Peneliti

Bagi peneliti sendiri, penelitian ini bermanfaat dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam melakukan penelitian kuantitatif, terutama berkaitan dengan analisis *perceived organizational support* dan *work engagement*. Selain itu, peneliti memperoleh pengalaman langsung dalam pengumpulan dan analisis data serta mengembangkan kemampuan berpikir kritis dalam mengkaji fenomena psikologi industri organisasi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi data pembanding atau referensi tambahan bagi peneliti lain yang tertarik mengkaji variabel *work engagement* pada setting pemerintahan, terutama pemerintahan desa. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan temuan ini untuk

menggali variabel lain yang belum terungkap, seperti peran budaya organisasi atau faktor kepemimpinan yang mungkin memoderasi hubungan antara POS dan *work engagement* di lingkup pedesaan.